



Teletrabajo y Desconexión Digital



Documento de Trabajo: Finalidad
Formación

La Serena, junio de 2020

ÍNDICE

Teletrabajo y Desconexión Digital

1. [Conceptos.](#)
2. [Teletrabajo en el Derecho Comparado](#)
3. [Desconexión Digital en el Derecho Comparado](#)
4. [OIT Teletrabajo y Desconexión Digital](#)
5. [Síntesis y Conclusiones](#)

1. CONCEPTOS

- 1.1. [Antecedentes](#)
- 1.2. [Teletrabajo](#)
- 1.3. [Desconexión Digital](#)

1.1. Antecedentes

El 24 de marzo de 2020, sólo 6 días después de la Declaración del Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, se publicó en Chile la ley que regula el teletrabajo. De esta forma se le invistió de un sentido de urgencia acorde con las medidas de la crisis sanitaria, como resultado de ello se vivió la aplicación sesgada de una normativa presentada para abordar la crisis respecto a una situación cotidiana, propia de una forma de relaciones laborales existente hace casi 50 años.

A nuestros efectos, la normativa nacional, nos ofrece un punto de convergencia de las temáticas que abordaremos toda vez que el propio, además de promesas falaces como, “darle más oportunidades y libertad a los trabajadores”, la reciente normativa chilena de un “derecho a desconexión”, que puede ser matizado por acuerdo de las partes, es decir la ilusión pactista de igualdad de los contratistas, podría eximir al a los teletrabajadores de ese límite legal, en efectos prácticos, el límite no existe, tampoco los márgenes de la jornada ordinaria y, subsecuentemente, horas extraordinarias y su registro

El teletrabajo suele conllevar una extensión de las horas totales de trabajo, porque es utilizado como complemento de las actividades realizadas en las instalaciones de la empresa o exige una conexión permanente, como revisión de mails o Whatsapp.

Un análisis efectuado por la OIT, relacionado con la extensión de las jornadas en 10 Estados de la Unión Europea, Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos, determinó que, en todos los casos, diferencias de jornada de trabajadores normales y teletrabajadores, en el caso de Japón estas la jornada semanal de los teletrabajadores en promedio 7 horas más larga que la legal.

Además del límite temporal, se ha demostrado que el teletrabajo:

- Aumenta la interferencia de la vida personal y, en particular, la vida familiar en el trabajo
- Incrementa la cantidad de responsabilidades asumidas por las y los trabajadores en el hogar

- Elimina la frontera física y temporal entre trabajo y familia, con ello se intensifica el conflicto de roles y el estrés.

La aplicación repentina, en un innecesario contexto de urgencia, mas bien la tentativa de aprovecharlo en un paquete de contingencias y emergencias que demostraran una respuesta ejecutiva frente a una crisis, no hizo mas que poner en evidencia los vacíos de la reglamentación.

La implementación del teletrabajo ha situado las nuevas tecnologías en el centro de las relaciones laborales, la categoría de derechos digitales reivindica su significado mientras el punto de choque del trabajo con la vida privada da relevancia, práctica y jurídica a la, desconexión digital.

A continuación, efectuaremos una aproximación a los conceptos de Teletrabajo y Desconexión Digital

ÍNDICE

1.2. Teletrabajo

“Moving the work to the workers instead of moving the workers to work”¹

El término Teletrabajo surgió en 1973, en el seno del grupo de científicos estadounidenses de la Universidad de California del Sur, dirigido por el “padre del teletrabajo, el físico Jack Nilles,

El grupo Nilles tenía por propósito:

- Estudiar la aplicación de las tecnologías informáticas para rentabilizar los beneficios económicos de las empresas,
- Reducción del desplazamiento de los trabajadores a los lugares de trabajo;
- Sustitución por el traslado de la información necesaria transferida por el trabajador desde su domicilio o el centro de trabajo más próximo.
- En el contexto de la crisis del petróleo de entonces, se buscaba ahorrar el gasto de combustible vinculado al desplazamiento de los trabajadores en las horas punta y reducir la emisión de gases nocivos para el medio ambiente.

En los orígenes del teletrabajo esta la orientación económica no parte de una valoración del contexto familiar o de la mayor o mejor disposición del tiempo o libertad del trabajador

Como consecuencia de las observaciones Nilles, se dieron múltiples aplicaciones:

- En el impacto en la organización del trabajo y en la productividad;
- En costos y beneficios;
- En el ahorro energético y
- Políticas públicas.

Las multinacionales de EE.UU. y Europa incorporaron el trabajo a distancia como alternativa ante el deterioro del empleo formal tradicional.

¹ “Trasladar el trabajo a los trabajadores en lugar de trasladarlos a trabajar”

En paralelo los gobiernos optaron por promocionar el teletrabajo para los sectores con un alto grado de desocupación.

Entre las fundamentaciones del fomento del trabajo a distancia, se encuentran:

- El desarrollo de la economía local de regiones aisladas;
- La disminución de los costos y el fomento del empleo, en el Reino Unido;
- El desarrollo regional y el fomento de la competitividad, en Francia;
- Reducción de costos, en Italia;
- Desarrollo regional y la organización del mercado laboral, en Alemania; y
- Fomento de la competitividad, en España

En la actualidad, el teletrabajo ha sido la opción de muchas empresas en países como Dinamarca, España, Finlandia, Alemania y EE.UU, en los que decidió que las prestaciones laborales de ciertos trabajadores fueran realizados íntegra o parcialmente, desde su hogar o de otros lugares, utilizando medios informáticos o de telecomunicaciones.

La nueva figura no tiene una definición única, quedando reflejada en la multitud de términos²:

- Teledesplazamiento
- Trabajo a domicilio
- Trabajo en línea
- Trabajo virtual
- Trabajo remoto
- Trabajo a distancia
- Trabajo distribuido
- Workshifting
- trabajo flexible

El teletrabajo, o trabajo a distancia, permite trabajar en un lugar diferente a la oficina o instalaciones de la Empresa.

El trabajo se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas TICs³.

- Es el trabajo realizado a distancia utilizando las TICs para producir bienes y servicios por cuenta propia o ajena y vender productos y servicios al mundo.
- Las TICs necesarias para estas tareas son básicamente PC, Internet, celular, teléfono y cámara digital, entre otras.
 - Dentro de Internet se engloba principalmente la navegación web y el correo electrónico, pudiendo involucrar blogs, sitios web, software de traducción, mensajería instantánea y telefonía IP.

La OIT define el teletrabajo como una forma de trabajo que se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y como la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.

² OIT, 2016:2

³ Tecnologías de la información y la comunicación

Elementos del Teletrabajo:

- Se realiza fuera del lugar normal de trabajo, lo cual implica que el trabajador no se encuentra físicamente vinculado a su centro de trabajo en la totalidad del tiempo que cumple con sus obligaciones contractuales.
- Implica el uso de las TICs, la presencia del trabajador en el proceso productivo se realiza mediante el uso y soporte de las Tecnologías de la Información
- Refiere a trabajo que se organiza de manera diferente con métodos de interacción distintos a los tradicionales,

Diferencias con el trabajo habitual;

- Permite trabajar desde cualquier lugar (no dispone un lugar fijo de trabajo).
- Permite trabajar en cualquier momento (no requiere un horario fijo de trabajo).
- Se utilizan siempre las TICs como apoyo.
- En la mayoría de los casos no se tienen jefes.
- En la mayoría de los casos no se conoce personalmente a los empleadores o clientes.

ÍNDICE

1.3. Desconexión Digital

Se conoce como desconexión digital al derecho que los trabajadores tienen a no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter puramente profesional durante sus períodos de descanso y sus vacaciones.

La primera vez que apareció el concepto de desconexión digital en un texto legal fue en Francia, incluido en la Ley del Trabajo y el Código del Trabajo de Francia, en vigor desde 2017.

- La medida se aprobó para regular la cultura laboral de la “disponibilidad continua”, que si bien ha permitido el trabajo de forma remota, lejos de la oficina, también ha tenido como consecuencia un aumento de las horas extra, generalmente no remuneradas.

El derecho a la desconexión digital es el derecho que tiene los trabajadores a no conectarse a ningún dispositivo electrónico de carácter profesional durante los períodos de vacaciones y descanso. Hace referencia en concreto a smartphones, tablets u ordenadores portátiles proporcionados por la empresa a los trabajadores así como a cuentas de correo profesionales.⁴

En el ámbito del derecho a la desconexión digital se incluyen:

- Vacaciones;
- Días para asuntos propios;
- Días de Permiso
- Abarca desde el momento en que el trabajador finaliza su jornada hasta el inicio de la siguiente.

⁴ <https://www.ineaf.es/tribuna/derecho-a-la-desconexion-digital-de-los-trabajadores/>

ÍNDICE

2. TELETRABAJO EN EL DERECHO COMPARADO

2.1. Legislaciones que han establecido modelos normativos especiales para el teletrabajo

- 2.1.1. [Francia](#)
- 2.1.2. [Brasil](#)
- 2.1.3. [Portugal](#)
- 2.1.4. [Colombia](#)

2.2. Teletrabajo sin legislación específica, recogido a través de otros mecanismos, especialmente a través de convenios colectivos y/o políticas públicas

- 2.2.1. [Argentina](#)
- 2.2.2. [España](#)
- 2.2.3. [Bélgica](#)
- 2.2.4. [Estados Unidos](#)
- 2.2.5. [Italia](#)

Para el tratamiento de este tema se toma como guía el documento “Teletrabajo en la Experiencia Extranjera”⁵, este documenta la regulación y experiencia del teletrabajo en algunos países de la Unión Europea: Bélgica, España, Francia, Italia, así como en algunos países americanos, como Argentina, Brasil, Colombia, y EE.UU.

La recepción del teletrabajo en la legislación laboral ha sido variada en el derecho comparado, siendo regulada por la vía de las negociaciones colectivas o por leyes particulares. Eso sí, su incorporación en las negociaciones colectivas constituye experiencias de teletrabajo como una opción voluntaria que no afecta de forma negativa las condiciones del empleo y donde los teletrabajadores conservan el derecho a regresar a su lugar de trabajo cuando lo deseen. Ejemplos de estas experiencias encontramos en Dinamarca, Irlanda y Austria (Álvarez, Hafner y Weidenslaufer, 2010).

Otro aspecto relevante que se ha destacado en relación al teletrabajo y otras posibilidades de empleo alternativas, es que éstas benefician a ciertos colectivos de la sociedad que se han visto postergados, como son, por ejemplo, las personas con discapacidad. Efectivamente, existen diversas experiencias internacionales donde se ha utilizado el teletrabajo como medio para dar oportunidades a estas personas, ya que permite que la tecnología pueda ser usada en beneficio de ellas, superando problemas de desplazamiento y logrando integración a la vida económica, evitando, con ello, una dependencia de la seguridad social (Álvarez, Hafner y Weidenslaufer, 2010).

A efectos de análisis las legislaciones se agrupan de la siguiente forma

1. Legislaciones que han establecido modelos normativos especiales para el teletrabajo, y

⁵ Asesoría Técnica Parlamentaria Octubre 2018, disponible en https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25913/2/PA_Teletrabajo_2018.pdf

2. Países donde el teletrabajo ha sido recogido a través de otros mecanismos, especialmente a través de convenios colectivos y/o políticas públicas.

- 2.1. Países que han implementado el teletrabajo vía legislación

- 2.1.1. Francia
- 2.1.2. Brasil
- 2.1.3. Portugal
- 2.1.4. Colombia

2.1. Países que han usado vía legislativa

2.1.1. Francia

2.1.1.1. Normativa

- En Francia, el teletrabajo se rige por el Acuerdo Marco Europeo de 2002. El AMET fue asumido por el Acuerdo Interprofesional Nacional francés el año 2005, por medio de la Ley de 22 de marzo de 2012 sobre la simplificación de la ley y la reducción de los procedimientos administrativos, la llamada Ley de Warsman (teletravailler.fr2018).
- Posteriormente, con la Ordenanza núm. 2017-1387, de 22 de septiembre de 2017, sobre previsibilidad y seguridad de las relaciones laborales el gobierno modificó el Código del Trabajo con el propósito de configurar el teletrabajo como una modalidad de trabajo fácil de implementar por las empresas y de solicitar por los trabajadores (teletravailler.fr, 2018).
- En particular, el artículo 21 de la Ordenanza proporciona una serie de aclaraciones sobre el tema del teletrabajo (uso del teletrabajo, reembolso de costes, derechos del teletrabajador, etc.) las que fueron codificadas en los artículos L.1222-9 a L 1222-11 del Código del Trabajo. Con estas disposiciones, el teletrabajador francés tiene un estatus legal que se aplica a los empleadores que se rigen por el derecho privado, los trabajadores y los agentes de personas públicas empleadas en el derecho privado.
- El artículo L.1222-9 del Código del Trabajo dispone que el teletrabajo se refiere a cualquier forma de organización del trabajo en la que el trabajo que podría haberse realizado en las instalaciones, el empleador se realiza fuera de estas instalaciones de forma voluntaria utilizando las tecnologías de la información y la comunicación. El teletrabajador tiene los mismos derechos que el empleado que realiza su trabajo en las instalaciones de la empresa.

2.1.1.2. Características

- Carácter voluntario
- Equipamiento del trabajador a distancia
- Estipulaciones del contrato
- Condiciones de empleo
- Derechos colectivos
- Protección en materia de higiene y seguridad
- Otros derechos

- **Carácter voluntario**

El teletrabajo se puede establecer como parte de un convenio colectivo o en carta constituida por el empleador después de consultar al Comité Económico y Social existente (artículo L1222-9).

En ausencia de acuerdo colectivo o estatuto, las partes pueden acordar el teletrabajo por cualquier medio, y no requiere alguna forma especial de formalización.

Ante circunstancias excepcionales, en particular la amenaza de una epidemia o en caso de fuerza mayor, la implementación del teletrabajo se puede considerar como un diseño de estación de trabajo necesario para permitir la continuidad de la actividad de la empresa y garantizar la protección de los empleados (artículo L.1222-11).

- **Equipamiento del trabajador a distancia**

Nada dice la norma francesa respecto al deber del empleador de proporcionar al trabajador a distancia los equipamientos, instalación y mantención, pero el Acuerdo Marco, en su artículo 7, establece:

Sujeto al hecho de que el teletrabajo se lleva a cabo en el hogar, la conformidad de las instalaciones eléctricas y los lugares de trabajo debe ser suministrada, instalada y mantenida por el empleador.

Eso sí, el Código del Trabajo dispone como deber del empleador informar al trabajador de cualquier restricción en el uso de equipos o herramientas informáticas o servicios de comunicación electrónica y sanciones por el incumplimiento de dichas restricciones.

- **Estipulaciones del contrato**

Las partes pueden acordar el acuerdo de la modalidad del teletrabajo por cualquier medio, no es necesario un anexo en el contrato de trabajo.

- **Condiciones de empleo**

Las reglas de desarrollo de carrera o remuneración del teletrabajador son idénticas a las aplicables a otros empleados que trabajan en las instalaciones del empleador.

- **Derechos colectivos**

Los trabajadores que ejercen parte de su actividad en la modalidad de teletrabajo gozan de los mismos derechos colectivos que el resto de los empleados de su empresa.

Además, específicamente el Código del Trabajo dispone que los teletrabajadores tienen derecho a que se les dé prioridad para ocupar o reanudar un puesto sin teletrabajo acorde con sus calificaciones y habilidades profesionales y de que se les informe la disponibilidad de cualquier puesto de esta naturaleza.

El Código del Trabajo señala que tratándose de un acuerdo colectivo aplicable o, en su defecto, el acta constitutiva del empresario específica sobre el teletrabajo, debe especificar:

- Las condiciones para el teletrabajo, en particular en el caso de un episodio de contaminación mencionado en el artículo L.223-1 del Código de Medio Ambiente, y las condiciones para volver a la ejecución del contrato de trabajo sin teletrabajo.
- Los métodos de aceptación por parte del trabajador de las condiciones para la implementación del teletrabajo.

- Los métodos para controlar el tiempo de trabajo o la regulación de la carga de trabajo.
- La determinación de los períodos de tiempo durante los cuales el empleador generalmente puede contactar al teletrabajador por medio del teletrabajo.
- Los dispositivos de acceso para trabajadores con discapacidad a una organización de teletrabajo, de conformidad con las medidas previstas en el artículo L.5213-6.

- **Protección en materia de higiene y seguridad**

No existe norma en particular en esta materia, pero en la página web oficial del teletrabajo en Francia se señala que el empleador debe cumplir con la obligación general de seguridad y protección de los trabajadores. Además, se pueden fijar mediante un acuerdo, un acuerdo de empresa o el decreto de aplicación en las funciones públicas (Teletravail, 2018).

El accidente ocurrido en el lugar donde se ejerce el teletrabajo durante el ejercicio de la actividad profesional del teletrabajador se presume como un accidente laboral en el sentido del artículo L. 411-1 del Código de la Seguridad Social.

- **Otros derechos**

El empleador debe organizar una entrevista cada año que trate en particular las condiciones de trabajo y de su carga de trabajo (artículo L.1222-10).

Respecto al teletrabajo en el servicio público, éste está organizado por la Ley N° 2012-347 de 12 de marzo de 2012, sobre el acceso al empleo permanente y la mejora de las condiciones de contratación, la lucha contra la discriminación y la adopción de diversas disposiciones relacionadas con el servicio público. Establece los derechos y deberes de los servidores públicos en el marco de teletrabajo definido en el artículo L.1222-9 del Código del Trabajo.

En general, estas normas establecen que esta modalidad en la administración pública sea una práctica a petición del trabajador y previo acuerdo con el jefe de departamento. Se puede rescindir en cualquier momento, sujeto a un período de aviso. Los funcionarios teletrabajadores gozarán de los mismos derechos establecidos por las leyes y reglamentos aplicables a los funcionarios públicos. Posteriormente, se dictó decreto de aplicación N° 2016-151 del 11 de febrero de 2016, relativo a las condiciones y modalidades de implementación del teletrabajo en el servicio civil y el poder judicial (Teletravail, 2018).

2.1.2. Brasil

2.1.2.1. Normativa

- Hasta la reforma del año 2017, la naturaleza jurídica del teletrabajo, de acuerdo a Luciana Capelari, podía derivarse de los artículos 6 y 83 del Decreto Ley N° 5.452, de 1° de mayo de 1943 (Texto Consolidado de las Leyes del Trabajo, o CLT).
- Luego, con la Ley N° 13.467, de 2017, esta modalidad contractual fue incluida en forma específica en el CLT, creándose un nuevo Capítulo II-A, “Del Teletrabajo” (arts. 75-A al 75-E). Sin embargo, antes de la reforma, el teletrabajo ya estaba tenía alguna previsión en el párrafo único del art. 6° de la CLT, que señala que los medios telemáticos e informatizados de mando, control y supervisión se equiparan, para fines de subordinación jurídica, a los medios personales y directos de mando, control y supervisión del trabajo ajeno (Piccolo, 2018).
- El nuevo artículo 75-A del CLT señala que la prestación de servicios por el empleado en régimen de teletrabajo debe observar lo dispuesto en este Capítulo. A continuación, se dispone sobre las características del contrato de teletrabajo y se le define en el artículo 75-

B, al señalar que se considera teletrabajo la prestación de servicios preponderantemente fuera de las dependencias del empleador, con la utilización de tecnologías de información y de comunicación que, por su naturaleza, no se constituyan como trabajo externo. Asimismo, el párrafo único de dicho artículo señala que la asistencia a las dependencias del empleador para la realización de actividades específicas que exijan la presencia del empleado en el establecimiento no descaracteriza el régimen de teletrabajo.

- Para Piccoli (2018), la primera característica de esta modalidad contractual es que ella no se presta en la sede del empleador, así como el trabajo no será sólo el realizado siempre fuera del establecimiento, pues el primer inciso dispone que la prestación de los servicios será “preponderantemente fuera”, o sea, eventualmente el empleado podrá prestar el servicio dentro de las dependencias de la empresa para actividades específicas, conforme el párrafo único citado. Por tanto, para que el teletrabajo sea caracterizado como tal, no es necesario que sea 100% realizado fuera de la sede de la empresa, pero sí, preponderantemente fuera de ésta.
- Otra característica del teletrabajo es la utilización de tecnología de información y de comunicación que, por su naturaleza, no se constituyan como trabajo externo. En este punto el legislador habría pretendido diferenciar el teletrabajo del trabajo externo, pues existen actividades que, por su naturaleza, son típicamente externas -como los vendedores viajeros, los conductores carreteros, entre otras-, es decir, que no implican la prestación del servicio dentro de la sede de la empresa.
- Así, el teletrabajo se configura cuando las tareas se realizan a distancia, pero por opción de los contratantes, pudiendo, perfectamente, ser realizadas en las dependencias del empleador (Piccoli, 2018).

2.1.2.2. Características

- **Carácter voluntario**
 - **Instrumentos de trabajo**
 - **Protección en materia de higiene y seguridad**
 - **Jornada de trabajo y descanso**
-
- **Carácter voluntario**

El artículo 75-C de la CLT exige que deba existir disposición expresa en el contrato de trabajo respecto al teletrabajo, el cual deberá especificar las actividades que serán realizadas por el trabajador.

Por su parte, la norma dispone que pueda alterarse el régimen presencial y de teletrabajo, siempre que haya mutuo acuerdo entre las partes, registrado en un anexo contractual.

También es posible modificar el régimen de teletrabajo por el presencial, por determinación del empleador, debiendo garantizarse un plazo de transición mínimo de quince días, con el correspondiente registro en un anexo contractual.

Como observa Piccoli (2018), el artículo 75-C dispone que el empleador pueda modificar el régimen de trabajo presencial por el de teletrabajo, siempre que el empleado acepte. Pero, si se sustituye el régimen de teletrabajo por el presencial, el empleador puede hacerlo unilateralmente, sin necesidad de contar con el consentimiento del empleado (garantizando al empleado el plazo mínimo de 15 días para hacer la transición).

- **Instrumentos de trabajo**

El artículo 75 D de la CLT establece que la responsabilidad por la adquisición, mantenimiento o

suministro de los equipos tecnológicos y de la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación del servicio y el reembolso de los gastos incurridos por el trabajador deben ser previstos en el contrato de trabajo por escrito.

- **Protección en materia de higiene y seguridad**

En cuanto a las medidas de protección y salud del teletrabajador, el artículo 75-E dispone que el empleador deba instruir a los trabajadores, de manera expresa y ostensiva, sobre las precauciones a tomar para evitar enfermedades y accidentes de trabajo. Por su parte, el empleado debe firmar los términos de su responsabilidad, comprometiéndose a seguir las instrucciones proporcionadas por el empleador.

Sin embargo, Piccoli (2018) destaca que los riesgos de la actividad económica continúan siendo del empleador, no pudiendo imputar toda la responsabilidad al trabajador. Pero, al firmar los términos de responsabilidad, el trabajador se compromete a seguir las instrucciones allí contenidas, y si la empresa

suministra todos los equipos de seguridad necesarios, no hay motivo para responsabilizarla.

- **Jornada de trabajo y descanso**

A raíz de la dificultad de control de la jornada laboral del teletrabajador, el teletrabajo fue incluido en la excepción prevista en el artículo 62 (numeral III) de la CLT. Esto significa que el empleado de esta modalidad no tiene derecho al pago de horas extraordinarias, de adicional por trabajo nocturno o de adicional por régimen de sobre aviso o de prontitud.

Sin embargo, a pesar de la exclusión del control de la jornada, Piccoli (2018) estima que este dispositivo sólo será aplicado en los casos de imposibilidad de obtener el tiempo de trabajo y los intervalos para descanso, ya que actualmente existen sistemas con “login” de red, entre otros.

2.1.3. Portugal

2.1.3.1. Normativa

- El Código del Trabajo portugués regula el teletrabajo en la sección IX sobre modalidades de contrato de trabajo, subsección V, “Teletrabajo”.
- El artículo 165 de este cuerpo legal define al teletrabajo como una prestación laboral realizada bajo subordinación jurídica, habitualmente fuera de la empresa del empleador y mediante el uso de tecnologías de información y comunicación.
- Complementariamente, el artículo 166 dispone que para que un empleado pueda ejercer su actividad en un régimen de teletrabajo debe celebrarse un contrato de trabajo.
- Resulta interesante en su regulación que el teletrabajo sea una modalidad de trabajo cuando el trabajador sea:
 - víctima de violencia doméstica (artículo 195), teniendo derecho a ejercer sus labores en régimen de teletrabajo, cuando éste sea compatible con la actividad realizada, y
 - cuando trabajador tenga un hijo con edad hasta 3 años cuando éste sea compatible con la actividad desempeñada, debiendo el empleador disponer recursos y medios.
 - En ambos casos el empleador no puede oponerse.

2.1.3.2. Características

- **Carácter voluntario**

En caso de tratarse de un trabajador perteneciente a la empresa podrá pasar a desempeñar el teletrabajo en forma voluntaria y la duración inicial del contrato de teletrabajo no podrá exceder de tres años o del plazo fijado en el convenio colectivo de trabajo, y una vez que concluye podrá volver

a sus labores según lo acordado o estipulado por la regulación colectiva. Las partes pueden rescindir dentro del plazo de 30 días de su ejecución (art. 167).

- **Instrumentos de trabajo**

A falta de estipulación en el contrato, se presumirá que los instrumentos de trabajo en relación con las tecnologías de información y comunicación utilizadas por el trabajador pertenecen al empleador, que debe garantizar la instalación, mantenimiento y el pago de los gastos inherentes (art.168).

El trabajador deberá respetar las normas de utilización y funcionamiento de los instrumentos de trabajo que se le pongan a su disposición. Salvo acuerdo en contrario, el trabajador no puede dar un uso diverso del inherente al cumplimiento de su prestación de trabajo.

- **Protección en materia de higiene y seguridad**

De acuerdo al artículo 171 del Código de Trabajo, les son aplicables a los teletrabajadores las normas generales para todos los trabajadores, incluyendo las normas relativas a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

- **Estipulaciones que debe tener el contrato**

El artículo 166 del Código del Trabajo dispone los requisitos que debe cumplir el contrato de teletrabajo, como por ejemplo: constar por escrito, sólo para efectos de prueba de la estipulación del régimen de teletrabajo, y contener una serie de cláusulas: identificación, firma y domicilio o sede de las partes; descripción de la actividad con mención expresa del régimen de teletrabajo; retribución; indicación del período normal de trabajo; propiedad de las herramientas de trabajo, así como el responsable de su instalación y mantenimiento y del pago de los gastos relacionados con el consumo y el uso de las mismas; y la identificación del sector o departamento de la empresa bajo cuya dependencia se encuentra el trabajador, y con quien debe contactarse en relación a la prestación de sus funciones.

- **Jornada de trabajo y descanso**

La jornada de trabajo será la señalada en el contrato de teletrabajo pero no puede superar los límites de jornada normal de trabajo para los trabajadores regulares. Respecto al descanso, se dispone en el artículo 170 que el empleador debe respetar los tiempos de descanso, dándole buenas condiciones de trabajo, en términos de su salud física y mental. Para ello, se regulan las visitas que puede efectuar el empleador, restringiéndola a aquellas que tengan por objeto el control de las actividades laborales y de los equipos proporcionado y sólo pueden ser realizadas entre las 09.00 y 19.00 horas, con presencia del trabajador o de una persona designada por éste.

- **Condiciones de empleo**

Los artículos 169 y 171 del Código del Trabajo establecen otros derechos para los trabajadores en régimen de teletrabajo: i) respeto de la igualdad de trato respecto de la capacitación, promoción de carrera y otras condiciones laborales, ii) seguridad y salud laboral, e iii) indemnización de los daños derivados de accidentes o enfermedades profesionales.

En cuanto a la capacitación profesional, el empleador debe dar al trabajador toda la que sea necesaria y adecuada sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación inherente a la actividad respectiva. Asimismo, el empleador debe evitar el aislamiento del trabajador, en particular a través de contactos regulares con la empresa y los demás trabajadores.

- **Derechos colectivos de los trabajadores**

Los teletrabajadores poseen iguales derechos respecto de quienes se desempeñan en las dependencias de la empresa. Por ejemplo, deben estar incluidos en el número total de trabajadores para todos los efectos relativos a los organismos de representación colectiva y utilizar las tecnologías de información y comunicación destinadas a la prestación de sus labores para participar en las reuniones realizadas en la empresa.

2.1.4. Colombia

2.1.4.1. Normativa

- El teletrabajo en Colombia se encuentra regulado por la Ley N° 1221 del 2008 y el decreto N° 884 del 2012 que la reglamenta.
- Conforme con estas normas, se entiende por “teletrabajo” la forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (art. 2) .
- La norma distingue tres tipos de teletrabajadores:
 - Autónomos: aquellos que utilizan su propio hogar u otro lugar escogido para desarrollar su actividad, desarrollando su actividad siempre fuera de la empresa;
 - Móviles: aquellos que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas de trabajos son las TICS móviles y;
 - Suplementarios: aquellos que trabajan dos o tres días a la semana en casa y el resto lo hacen en la oficina.
- Según la propia ley, su objetivo es promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo, mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC). Para su cumplimiento, se ordenó al Ministerio de la Protección Social, con la colaboración de otras reparticiones públicas, el establecimiento de una política pública de fomento, con los lineamientos para su construcción señalados en la ley.
- Asimismo, se estableció la obligación especial del Ministerio de la Protección Social, dentro de los seis meses siguientes a la promulgación de la ley, de formular una política pública de incorporación al teletrabajo para la población vulnerable entre la que se considera a las personas en situación de discapacidad, desplazamiento forzado, mujeres cabeza de hogar, entre otros.
- En el año 2012, se creó la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo que tiene como actividad principal, promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores y también la Política Pública de Fomento al Teletrabajo en Colombia (Decreto 884, 2012).

2.1.4.2. Características

- **Carácter voluntario**
- **Instrumentos de trabajo**
- **Protección en materia de higiene y seguridad**
- **Estipulaciones que debe tener el contrato**
- **Jornada de trabajo y descanso**
- **Condiciones del empleo**
- **Derechos colectivos**

- **Carácter voluntario**

La vinculación con el teletrabajo es voluntaria tanto para el teletrabajador como para el empleador manteniendo siempre el teletrabajador su derecho a solicitar volver a realizar su actividad en la empresa (art. 10).

- **Instrumentos de trabajo**

Los empleadores deben proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones y programas; así como el valor de la energía y los desplazamientos ordenados por él necesarios para desempeñar sus funciones (art. 6).

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural.

- **Protección en materia de higiene y seguridad**

Se dispone que el empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, asimismo tiene la obligación de contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando (art. 10).

- **Estipulaciones que debe tener el contrato**

No se contemplan referencias especiales a las estipulaciones que deben contener este tipo de contrato, salvo que el empleador debe contar con un registro de teletrabajadores que debe ser informada a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal.

- **Jornada de trabajo y descanso**

Se dispone que a los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores, no les son aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno. No obstante, el Ministerio de Protección Social debe contar con una fiscalización especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo (art. 6.1). Sin embargo, cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la jornada laboral, y el teletrabajador, a petición del empleador, trabaja por sobre la jornada establecida en el Código, o le asigna más trabajo del normal, corresponde el pago de horas extras, dominicales y festivos en las mismas condiciones de cualquier otro empleado (art. 6.11).

No obstante, el artículo 3° del Decreto 884 de 2012 establece que el contrato o vinculación que se genere a través del teletrabajo deberá indicar los días y los horarios de trabajo para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada laboral.

- **Condiciones del empleo**

Se establece la igualdad de trato del teletrabajador con el trabajador regular respecto a temas salariales; derecho a negociación colectiva y libertad sindical; protección a la discriminación en el empleo; seguridad social; formación, y protección la maternidad, entre otras materias.

Asimismo, se establecen ciertas garantías a esta categorías de trabajadores como son el salario del teletrabajador no puede ser menor que el otorgado a un trabajador que preste los mismos servicios en la empresa, y en el caso que la empresa sólo tenga teletrabajadores, el salario mínimo debe ser el que se paga por labores similares en la localidad, y la asignación de tareas debe hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural (art. 10).

Por su parte, artículo 4° del Decreto 884 de 2012, establece que la obligación del empleador de promover la igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública.

- **Derechos colectivos**

Las personas que laboran bajo la modalidad del teletrabajo pueden ser parte sindicatos o asociaciones, de conformidad con lo establecido en la Ley N°1221 de 2008, que en su artículo 6°

numeral 6°, establece la igualdad entre teletrabajadores y demás trabajadores de una empresa frente a este tema.

ÍNDICE

2.2. Teletrabajo a través de convenios colectivos

2.2.1. Argentina

2.2.2. España

2.2.3. Bélgica

2.2.4. Estados Unidos

2.2.5. Italia

2.2.1. Argentina

Argentina no cuenta con una regulación específica del teletrabajo. Pero si cuenta en la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N° 20.744 con una norma que se refiere al contrato de trabajo a domicilio, señalando:

Los estatutos profesionales y las convenciones colectivas de trabajo regularán las condiciones que debe reunir el trabajador y la forma del cálculo del salario en el caso del trabajo a domicilio.

Este país aprobó por medio de la Ley N° 25.800 el Convenio N° 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre trabajo a domicilio. Este Convenio define el trabajo a domicilio y promueve especialmente, la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, en materias de: seguridad y salud en el trabajo; protección en regímenes de seguridad social, la remuneración; y el derecho a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades.

Ante la falta de una regulación específica, las partes, por medio de negociación colectiva en todos sus niveles, han suscrito convenios colectivos donde se implementa el teletrabajo con los estándares del Convenio N° 177 de la OIT (Becerra, Olivera 2011:4).

2.2.1.2. Protección en materia de higiene y seguridad

En materia de riesgos del trabajo, el teletrabajo ha sido materia de regulación a través de la Resolución Superintendencia de Riesgos de Trabajo SRT 1552/2012, la cual que en su artículo 1° lo caracteriza como:

- La realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizando total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones.
- A su vez, la Resolución N° 147/2012 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTySS) creó la Coordinación de Teletrabajo, y le atribuyó, como una de las acciones a su cargo, la de “Proponer a la Superintendencia de Riesgos del Trabajo modificaciones a la Ley de Riesgos del Trabajo de modo de incorporar las nuevas enfermedades y accidentes que

se generen como consecuencia del teletrabajo y generar en forma conjunta un Manual de Buenas Prácticas en materia de Teletrabajo” (Anexo, punto 17).

- Por último, a nivel administrativo, la Resolución N° 595/2013 del MTy SS implementó el Programa de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET), que promueve el teletrabajo en el sector privado; qué aspectos deben tenerse en cuenta para preservar el cuidado de la salud y seguridad de los trabajadores de esta modalidad.

2.2.2. España

2.2.2.1. Normativa

- El Estatuto de Trabajadores (ET), en su artículo 13.1, regula el trabajo a distancia. Este artículo fue modificado el año 2012 y se esperaba que, al ser modificado de diera una regulación específica al teletrabajo. Sin embargo, la doctrina laboral igualmente valora la modificación en atención a que recoge implícitamente esta modalidad (Sierra, Mena, Cardona y otros, 2017:22).
- El artículo 13 del ET entrega una regulación de mínimos, limitada a establecer el principio de igualdad entre trabajadores a distancia y presenciales. Respetando la regulación negociada a nivel europeo y dejando espacio a la autonomía de la voluntad en esta modalidad de trabajo (Lousada, 2015: 42).
- El concepto de trabajo distancia del artículo 13 ET señala lo siguiente:
 - Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.
 - Se exige además que el acuerdo sea por escrito, en el contrato de trabajo o en acto posterior (art.13.2). Siendo la definición del trabajo a distancia amplia, conteste está la doctrina que esta modalidad abarca el teletrabajo, aplicándosele la normativa precedentemente analizada.

2.2.2.2. Características

- **Condiciones del empleo**
- **Instrumentos de trabajo**
- **Protección en materia de higiene y seguridad**
- **Derechos colectivos**

- **Condiciones del empleo**

Los trabajadores a distancia tienen los mismos derechos que los trabajadores que prestan servicios en la empresa, salvo aquellos que son inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial. Específicamente, la norma dispone que tienen derecho a recibir un salario o remuneración como mínimo igual al de un trabajador de categoría profesional equivalente en el sector económico de que se trate (art. 13.3).

- **Instrumentos de trabajo**

Asimismo, se establece la obligación del empleador a establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional, y de posibilitar la movilidad y promoción, debiendo informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo (art.13.4).

- **Protección en materia de higiene y seguridad**

En materia de salud y seguridad, los trabajadores a distancia se les aplica la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, por expresa disposición legal del artículo 13.5 del ET.

- **Derechos colectivos**

Finalmente, el mismo artículo 13.5 expresamente señala que los trabajadores a distancia tienen derecho a ejercer los derechos colectivos establecidos para los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, y que para dichos efectos los trabajadores a distancia deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa.

Consecuencia de ello, otro instrumento legal utilizado para su aplicación, no tan extendido, han sido los convenios colectivos: a nivel estatal son el de la industria química y la perfumería y afines, que han regulado el teletrabajo, y otros pocos a nivel de empresa (Sierra, Cardona y Cabeza, 2017:198). Por otra parte, a nivel de las Comunidades Autónomas se ha desarrollado normativa administrativa específica para el teletrabajo como una medida de flexibilidad y conciliación de la vida laboral y privada del empleado público (Sierra, Cardona y Cabeza, 2017:22). Esto es posible debido a que el artículo 37 de la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público, otorga a las comunidades autónomas las competencias para negociar las materias relacionadas con el calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográficas, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos.

Asimismo, la Ley 7/2007 Estatuto de Funcionario Público, en su disposición final sexta, establece que el Ministerio de Administraciones Públicas, en colaboración con los Ministerios de Economía y Hacienda, de Industria, Turismo y Comercio y de Trabajo y Asuntos Sociales, regularán antes del 1 de marzo de 2008 las condiciones del teletrabajo en la Administración General del Estado, lo que sigue sin aprobarse por el Consejo de Ministros (Berdejo,s/f).

2.2.3. Bélgica

2.2.3.1. Normativa

El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo de 2002 fue reglamentado en Bélgica por el Convenio Colectivo N° 85 de 2005, del Consejo Nacional del Trabajo, y que la ley *Arrêté Royal du 13 juin 2006*, declaró obligatoria la aplicación del Convenio Colectivo N° 85. del 2006.

2.2.3.2. Características

- **Definición de teletrabajo**

Se reconoce como una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de información, en el marco de un contrato de trabajo, en la cual se efectúa la labor, que habría podido también realizarse en los locales del empleador.

- **Carácter voluntario**

Esta modalidad de trabajo puede ser parte inicial de la descripción del puesto de trabajo o por un acuerdo posterior entre las partes del contrato. El trabajador mantiene siempre el derecho de volver a su modalidad de trabajo anterior.

- **Estipulaciones del contrato**

Debe ser incorporada por escrito y debe contener, como mínimo, entre otras estipulaciones, la frecuencia de días y/o presencia en la empresa y los periodos durante los cuales el trabajador a distancia debe ser localizable y según qué medios.

- **Condiciones de empleo**

Se estipula la igualdad de condiciones entre todos los trabajadores. Asimismo, el teletrabajador debe estar informado respecto a la descripción del trabajo que debe realizar; el departamento de la empresa al cual está vinculado; y la definición de su superior inmediato o a las otras personas a las cuales puede dirigir cuestiones de carácter profesional o personal.

- **Instrumentos de trabajo**

El empleador debe proporcionar al trabajador a distancia los equipamientos necesarios para el trabajo a domicilio, instalarlos y mantenerlos. Asimismo, el empleador asume exclusivamente los costos de las conexiones y comunicaciones vinculadas al trabajo a domicilio. En el evento que el trabajador a distancia utilice sus propios equipamientos, los gastos de instalación de los programas informáticos, los gastos de funcionamiento y mantenimiento son de cargo al empleador.

- **Protección en materia de higiene y seguridad**

El empleador debe informar al teletrabajador la política de la empresa en cuanto a salud y seguridad en el trabajo, en particular las exigencias relativas a las pantallas del computador.

2.2.4. Estados Unidos

2.2.4.1. Normativa

- Estados Unidos no es la excepción en relación al desarrollo sostenido que ha tenido esta modalidad de trabajo. Aunque inicialmente comenzó a utilizarse en la empresa privada, el mayor desarrollo actual de la misma ha sido en las agencias y departamentos federales (OPM.gov, s/f).
- La definición oficial de “teletrabajo” se puede encontrar en la Ley de Mejora del Teletrabajo de 2010 y se refiere a un acuerdo de flexibilidad laboral bajo el cual un empleado desempeña las funciones y responsabilidades de su puesto de trabajo, y otras actividades autorizadas, desde un lugar de trabajo aprobado que no sea la ubicación desde la que de otra manera, el empleado trabajaría (sección 6501(1)).
- **Teletrabajo en el Gobierno Federal**
 - Se han dictado por más de una década una serie de leyes en materia de teletrabajo para los empleados federales, bajo diversas denominaciones (*telework, work at home, flexible work, telecommuting* etc.).
 - En el año 2010, bajo el gobierno de Barack Obama, se dicta la Ley de Mejora del Teletrabajo (*Telework Enhancement Act*), la cual:
 - Requiere que cada agencia ejecutiva establezca una política según la cual los empleados federales elegibles están autorizados a teletrabajar.
 - Se aplica a todas las agencias federales del Poder Ejecutivo.
 - Proporciona una definición legal para el teletrabajo.
 - Requiere un acuerdo escrito de teletrabajo entre el empleado y el gerente (*manager*) como condición para participar en el teletrabajo.
 - Requiere que cada agencia ejecutiva incorpore el teletrabajo en sus planes de Continuidad de Operaciones (*Continuity of Operations, COOP*).
 - Exige a las agencias designar a un Oficial Gerente de Teletrabajo (*Telework Managing Officer, TMO*).
 - Requiere que los empleados y gerentes completen la capacitación interactiva de teletrabajo, a menos que el director de la agencia haya hecho una excepción para los empleados que ya hayan estado teletrabajando antes de la promulgación de la citada ley.
 - Describe las responsabilidades y las expectativas en relación a las directrices e información de la política del teletrabajo.
 - Requiere que cada agencia ejecutiva trabaje con la Oficina de Administración de Personal (OPM) para cumplir con los requisitos obligatorios de recopilación de datos y presentación de informes.
 - Provee que diversas agencias deban proporcionar orientación y apoyo, incluidas la OPM, la Administración de Servicios Generales (GSA), la Oficina de Administración y Presupuesto (OMB), el Departamento de Seguridad Nacional (DHS), Agencia Federal de Administración de Emergencias

- (FEMA), la Administración Nacional de Archivos y Registros (NARA) y el Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (NIST).
- Requiere a la OPM mantener un sitio web central de teletrabajo que contiene información para las agencias, los empleadores y los trabajadores federales, sobre la manera efectiva de implementar el teletrabajo en el Gobierno Federal (Telework.gov, s/f).
 - Proporciona un marco para que las agencias federales aprovechen mejor la tecnología y maximicen el uso del teletrabajo.
 - Apoya los esfuerzos de las agencias para alcanzar objetivos importantes, como el reclutamiento y la retención de una fuerza de trabajo federal productiva.
 - Mejora el equilibrio entre el trabajo y la vida personal de los empleados federales.
- **Teletrabajo en el sector privado**
 - La normativa del teletrabajo en la empresa privada está entregada a los convenios colectivos de trabajo y a la implementación de los Códigos de Conductas o Códigos de Buenas Prácticas, que se utilizan como directrices para las negociaciones de las condiciones de trabajo de los teletrabajadores (OPM.gov, s/f).
 - Sin embargo, la autoridad laboral federal ha entregado directrices sobre la materia, especialmente tratándose de trabajadores con discapacidad, en base a lo dispuesto en la Ley para Americanos con Discapacidad (*Americans with Disabilities Act, ADA*). Esta norma requiere que los empleadores con 15 más empleados proporcionen adaptaciones razonables para los postulantes y empleados con discapacidad. Adaptación razonable es cualquier cambio en el entorno de trabajo o en la forma en que se realizan habitualmente las cosas, que permite a una persona con discapacidad solicitar un trabajo, realizar un trabajo u obtener igual acceso a los beneficios y privilegios de un trabajo (Equal Employment Opportunity Commission, 2017).
 - La ADA no exige que el empleador deba ofrecer un programa de teletrabajo a todos los empleados, pero, si éste ofrece teletrabajo, debe permitir que los empleados con discapacidad tengan la misma oportunidad de participar en dicho programa (Equal Employment Opportunity Commission, 2017).
 - En relación al salario, si el teletrabajo se ofrece como una acomodación razonable para un empleado con discapacidad, o si ello es requerido por un sindicato o contrato laboral, entonces el empleador debe pagar la misma tarifa por hora o el mismo salario (que los demás en las mismas condiciones)
 - En caso de no haber un convenio colectivo u otros convenios laborales, la Ley de Normas Laborales Justas (*Fair Labor Standards Act, FLSA*), dispone que los empleadores generalmente tienen que pagar a los empleados solo por las horas que realmente trabajan, ya sea en su hogar o en la oficina del empleador. Sin embargo, la FLSA requiere que los empleadores paguen a los trabajadores al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas, y al menos el 1,5 de la tarifa regular por las horas trabajadas en exceso de 40 horas semanales (U.S. Department of Labor, s/f).
 - Aún en tramitación se encuentra el proyecto de ley introducido en la Cámara de Representantes, *H.R. 3047: Balancing Act of 2009*, el que contiene un subtítulo B denominado *United States Business Telework Act*. En la sección 412 se establece la creación de un programa piloto de teletrabajo, dirigido por el Secretario del Trabajo, a ser realizado en no más de cinco estados. El objetivo de dicho programa sería incentivar a los empleadores a ofrecer opciones de teletrabajo a sus empleados.

2.2.5. Italia

- En Italia no existe regulación específica del teletrabajo. La situación se mantuvo sin grandes cambios normativos hasta la publicación de la Ley N° 81 del 22 de mayo de 2017, que introduce los conceptos de “*lavoro agile*” o “*smart working*” (Capítulo II, artículos 18 y siguientes) en el mundo del trabajo dependiente, aplicándose también al sector público en la medida que sean compatibles con los servicios prestados.
- El objetivo de esta regulación fue flexibilizar la forma en que se desarrolla el trabajo con una mayor conciliación con la vida personal del trabajador. Para esto, se autorizó la adopción de distintas formas para ejecutar el trabajo, con énfasis en el uso de nuevas herramientas tecnológicas, además de establecer los derechos y deberes que tendrán tanto trabajadores como el empleador.
- Cabe hacer presente, que antes de la dictación de la ley, la Administración Pública había impulsado diversos programas y planes que incluían el teletrabajo, como parte de las políticas de optimización y mayor eficiencia de los servicios públicos. El Decreto de la Presidencia de la República N° 70 de 1999, sobre teletrabajo en la Administración Pública, entre otras materias aborda: la definición de teletrabajo, la forma de implementación anual (asignación debe ser mediante negociación colectiva), las características del lugar del trabajo y los derechos y obligaciones del teletrabajador.
- Posteriormente se dictó el Reglamento N° 70, sobre el teletrabajo en la Administración Pública (Ballistreri, 2016: 170).
- También el teletrabajo ha sido abordado en Convenios Colectivos del sector privado convirtiéndose en importantes instrumentos de fomento (Ballistreri, 2016:170). Destaca el celebrado por la Confederación del Comercio y los sindicatos de este rubro de la economía, donde se contempla: el carácter voluntario e reversible y la disponibilidad mínima de un periodo de tiempo del trabajador hacia la empresa, derecho a sindicalización etc.

ÍNDICE

3. DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL DERECHO COMPARADO

3.1. [Francia](#)

3.2. [España](#)

3.3. [Estados Unidos](#)

3.4. [Filipinas](#)

3.5. [India](#)

3.6. [Japón](#)

Antecedentes

“Las tecnologías en el trabajo pueden ofrecer un grado de flexibilidad liberador o controlar las vidas de los trabajadores fuera de su puesto de trabajo”

Christy Hoffman, Secretaria General de UNI Global Union

En mayo de 2019, la OMS incluye el “agotamiento” en su Clasificación Estadística Internacional de Enfermedades y Problemas Relacionados con la Salud, reconociendo un fenómeno en aumento a través del mundo.

En Europa el Reglamento General de Protección de Datos de la UE expone este tipo de derecho, pero solo lo tienen regulado legalmente en España, Francia y Bélgica.

En Francia fueron los pioneros en 2017. Hicieron una reforma laboral en la que incluían este derecho a la desconexión digital para garantizar el respeto a las vacaciones y al descanso y a la conciliación con la vida familiar.

Posteriormente Bélgica adoptó la legislación en su sistema legislativo, el resto de los países de la Unión Europea no ha generado un resguardo específico de la desconexión digital.

Alemania, Suecia, Italia, Polonia o Suiza no está regulado por ley, no obstante existen iniciativas para materializar una normativa específica y mantienen una regulación indirecta por la que algunas empresas, de manera unilateral, ha implementado protocolos de desconexión.

ÍNDICE

3.1. Francia

3.1.1. Normativa

Francia es pionero en la regulación del derecho a la desconexión digital, el 1 de enero de 2017 entró en vigor un apartado al Código del Trabajo que estableció el:

“pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales”

Con esto se pretende que los trabajadores puedan continuar trabajando después de finalizar su jornada laboral utilizando los medios tecnológicos de la empresa.

La consagración de estos derechos de manera formal es paralela al escepticismo respecto a las medidas específicas que deberán adoptarse en la práctica para implantar sistemas tecnológicos que limiten o impidan el acceso de los trabajadores a sus dispositivos digitales fuera del horario de trabajo.

En caso de no existir acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores, previa audiencia del comité de empresa o de los delegados de personal, se elaborará una política de actuación en la que se definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.

El nuevo apartado 7 en el artículo L. 2242-8 del Código de Trabajo francés, que

“7.º Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto. Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además,

la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección.”

En Francia es obligatorio que las empresas que cuenten con representación sindical negocien anualmente con los representantes de los trabajadores sobre:

- Retribuciones,
- Tiempo de trabajo,
- Reparto del valor añadido en la empresa
- Calidad del trabajo e igualdad profesional entre hombre y mujeres (artículo L.2242-1 del Code du Travail).

3.1.2. Características

- El texto legal no incorpora
 - Una definición del derecho a la desconexión, dejando la fijación de su contenido, en cada caso, al resultado de la negociación colectiva.
 - Tampoco establece un ámbito subjetivo de aplicación, por lo que cabe entender que el mismo se refiere al personal sujeto a convenio.
- Implantación de medidas de desconexión
 - La negociación deberá definir las modalidades de pleno ejercicio de ese derecho e incluir “la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales”.
 - La finalidad de esta medida es evitar que los trabajadores puedan continuar trabajando después de finalizar su jornada laboral utilizando los medios electrónicos de la empresa, de esta forma las empresas deberán implantar sistemas tecnológicos que limiten o impidan el acceso de los trabajadores a sus dispositivos digitales fuera del horario de trabajo
- Elaboración de una política de actuación empresarial
 - A falta de acuerdo en la negociación, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o los delegados de personal, deberá elaborar una “política de actuación” (Charte) sobre las modalidades de ejercicio de ese derecho a la desconexión, con independencia del tamaño de la empresa. La Ley no señala cuales serían los efectos de la negativa de los representantes a aceptarla.
- Aplicación a todas las empresas.
 - La obligatoriedad de implantación de estas medidas por el empresario, a falta de acuerdo en la negociación, se extiende a todas las empresas, cualquiera que sea su tamaño, desaparece la limitación de la implantación de estas políticas por el empresario a las empresas de menos de 300 trabajadores, con lo que el alcance de la norma se hace universal, cualquiera que sea el tamaño de la empresa.

“Los empleados salen físicamente de la oficina, pero no dejan de trabajar. Quedan amarrados por una especie de correa electrónica, como si fueran perros. Los mensajes de texto, los e-mails y demás invaden la vida de los trabajadores”

Benoit Hamon

3.1.3. Algunos Acuerdos Colectivos.

- Abril de 2014 entre Syntec y Cinov39 (Empresas de tecnología francesas) y las centrales CFDT y CFE-CGC sobre duración del tiempo de trabajo, que establece la “obligación de desconexión de los sistemas de comunicación a distancia” de la empresa para determinados cuadros, a fin de asegurar su derecho a un período mínimo de descanso. El acuerdo menciona expresamente la obligación de implantar un sistema de seguimiento del derecho a la desconexión por el trabajador.
- Volkswagen implantó parcialmente en 2011 un sistema que desconecta sus servidores de comunicación de los teléfonos móviles profesionales de sus empleados entre las 18.15 horas y las 7 de la mañana del día siguiente.
- Mercedes-Benz también ofrece a sus empleados acogerse al sistema Mail on holiday, por medio del cual los correos enviados a trabajadores que se encuentran de vacaciones son automáticamente redirigidos a otros contactos disponibles dentro de la empresa, evitando así el que lleguen a sus destinatarios durante las fechas en que esos se encuentran de vacaciones, así como la sobrecarga de mensajes que suele seguir a los períodos de vacaciones.

ÍNDICE

3.2. España

“La empresa decía que no podía ser un accidente laboral porque el infarto le había dado por la noche en su casa. Gracias a un informe pericial informático se corroboró que ese hombre estaba trabajando a esa hora. Lo declaré accidente laboral”

Inmaculada Parrado, Juez

La Modificación de 5 de diciembre de 2018 a la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD), consagró de manera explícita el derecho a la desconexión digital

Artículo 88

Los trabajadores y los empleados públicos tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el

respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Las modalidades de ejercicio de este derecho atenderán a la naturaleza y objeto de la relación laboral, potenciarán el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar y se sujetarán a lo establecido en la negociación colectiva o, en su defecto, a lo acordado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

El empleador, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

- Adicionalmente la norma modificatoria recoge disposiciones referidas a los derechos de los trabajadores, en general, y a los derechos de los empleados público:
 - Se añade un nuevo artículo 20 bis en el Estatuto de los Trabajadores, “Derechos de los trabajadores a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión”, y con este contenido: “Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”
 - Se añade una nueva letra j bis) en el artículo 14 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, añadiendo un nuevo derecho individual del empleado público: “j bis) A la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización, así como a la desconexión digital en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.”
 - Protocolos de desconexión digital:
 - Las empresas tendrán que dotarse de un protocolo que consiste, previa audiencia a los representantes de los trabajadores, en elaborar “*una política interna dirigida a trabajadores, incluidos los que ocupen puestos directivos, en la que definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática*”.
 - Este documento debe recoger de forma clara los horarios de trabajo y las comunicaciones de fuerza mayor a las que sí tendrán que responder los trabajadores: emergencias, situaciones excepcionales, etc. Una vez establecidas las reglas del juego en un documento de este tipo, cualquier presión de los superiores para obtener respuesta en un caso no previsto, estaría vulnerando la ley. Por el contrario, la ausencia de este protocolo
- Críticas al artículo 88

- No especifica las medidas concretas en las que traduce el derecho de desconexión digital.
 - No incluye las consecuencias que puedan derivarse de su incumplimiento.
-
- **Jurisprudencia previa a la norma**
 - Una sentencia de la Audiencia Nacional, de 17 de julio de 1997, en la que se califica como ilegal el hecho de que la empresa obligue a sus trabajadores a estar siempre localizables, porque de hacerlo así se incumple las facultades normales de la empresa en los términos recogidos en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Sentencia del Tribunal Supremo, 4086/2015, de 21 de septiembre de 2015, en la que se establece como cláusula abusiva en un contrato la que obliga al trabajador a comunicar a la empresa su número de teléfono o su correo electrónico.

ÍNDICE

3.3. Estados Unidos

El Derecho a la Desconexión va ligado a dos derechos constitucionales fundamentales:

- Derecho a la privacidad y
- Derecho a la intimidad.

En el campo laboral son dos derechos inviolables, de la única manera que un empleador pudiese violentar el derecho a la intimidad es para proteger el interés público apremiante, lo cual es una excepción a la regla general

En los Estados Unidos el derecho a la privacidad y el derecho a la intimidad son derechos que no nacen expresamente de la Constitución, sino que nacen implícitamente de algunas de las enmiendas.

Al no nacer expresamente, de la letra de la Constitución se ha prestado para interpretación y establecer mayores protecciones por medio de jurisprudencia y leyes.

El Congreso de los Estados Unidos ha creado, en el campo del derecho laboral, leyes dirigidas a la protección de la relación patrono-empleado, las cuales incluyen la protección de la privacidad e intimidad.

La Ley del Trabajo Justo (Fair Labor Act), 29 U.S.C. 201, en la que se establece que los empleadores tienen el derecho a establecer las políticas y procedimientos de la empresa.

ÍNDICE

3.4. Filipinas

- Filipinas desde 2017 comienza a legislar sobre el derecho de los trabajadores a desconectarse totalmente del trabajo en sus horas de descanso.
- La iniciativa consiste en enmendar su Código Laboral y lo que busca es establecer una línea divisoria entre trabajo y hogar. El título de la iniciativa es “*Ley que otorga a los empleados el derecho de desconectarse de las comunicaciones electrónicas relacionadas con el trabajo después del horario laboral*”. Con esto, se deja en claro que más que un correo o un mensaje de texto, el proyecto establece la interacción con cualquier medio digital, fuera de las horas legales de trabajo.
- De tal manera, el derecho a la desconexión significa que ningún trabajador podría ser castigado, ni sujeto a cualquier medida disciplinaria, en caso de que no tome en cuenta algún tipo de comunicación relacionada con el trabajo al finalizar el horario laboral. De igual manera, es responsabilidad de los empleadores definir el horario en que los jefes no deben enviar correos electrónicos, no obstante se pueden fijar excepciones en casos extraordinarios.

ÍNDICE

3.5. India

India promulgó en enero de 2018 la ley “Derecho a desconectarse”, que le confiere a cada empleado la libertad de desprenderse de las redes comunicacionales que lo vinculan con su trabajo, es decir, correos electrónicos o llamadas telefónicas, durante las horas fuera del horario y en las vacaciones. La ley, es clara en definirse como un derecho del trabajador a “negarse a responder llamadas fuera del trabajo” sobre cualquier materia relacionada a lo productivo.

Esta ley se basa en un estudio que recolectó información sobre el uso de las comunicaciones, tanto dentro como fuera del tiempo y espacio laboral, durante un año. En dicho estudio se determinó que hay casos donde se obliga a responder, pero donde no hay obligación, igual se genera ansiedad en el trabajador.

De tal manera, le legislación india define la desconexión como un derecho del empleado a no estar obligado a responder, incluso el derecho a negarse a hacerlo, si el empleador toma contacto después de las horas de trabajo establecidas. No obstante, también establece que la Autoridad Laboral reconocerá los acuerdos que establezcan sindicatos de trabajadores con el empleador, en definir cuáles son las horas no laborales, sobre las cuales no se podrán realizar contactos.

ÍNDICE

3.6. Japón

Karoshi, significa muerte por exceso de trabajo, un fenómeno social reconocido en Japón y documentado desde 1987.

En 2015 el número de víctimas alcanzaba las 2.310, según el Ministerio del Trabajo en Japón, involucrando tanto el Karoshi como el Karojisatsu , suicidios relacionados con problemas de salud

mental originados en el centro de trabajo, según estimaciones del **Consejo Nacional en Defensa de las Víctimas de Karoshi**, la cifra podría alcanzar las 10.000 personas que mueren anualmente por esta causa, semejante al número de decesos por accidentes de tránsito.

Tan normalizado se encuentra el fenómeno, que si un juez determina que alguien murió por karoshi, su familia recibe una compensación de unos US\$20.000 por parte del gobierno y pagos de hasta US\$1,6 millones por parte de la compañía.

En abril de 2019 entra en vigor para las grandes empresas, una normativa que busca acotar el número máximo de horas extraordinarias mensuales, 100. La mayor parte de los trabajadores cree que esta normativa no funcionará y un 40% consideran esta forma de trabajo es una cuestión cultural.

Entre la batería de medidas que se consideran relevantes para atender este problema de salud pública tendentes a la conciliación laboral y familiar, se encuentra la consagración del derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral, introducido con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales las que se complementan con reformas legislativas para controlar la jornada laboral y las horas extraordinarias.

ÍNDICE

4. OIT y UNIÓN EUROPEA SOBRE TELETRABAJO Y DESCONEXIÓN DIGITAL

4.1. [Teletrabajo y Desconexión en el Sistema OIT](#)

4.2. [Sistema Europeo de Teletrabajo](#)

A diferencia de múltiples ámbitos en los que la normativa y directrices de la OIT resultan ser precursores en el amparo de situaciones emergentes en las relaciones laborales, en materia de Teletrabajo y Desconexión Digital, no existe un tratamiento sistemático y exhaustivo de estas instituciones. Por contrapartida la Unión Europea ha efectuado un desarrollo bastante abundante y profundo respecto al Teletrabajo

4.1. Teletrabajo y Desconexión en el Sistema OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) no cuenta con un Convenio específico referido al Teletrabajo, no obstante lo define de la siguiente manera:

“Teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora” (Tesoro OIT).

Para la OIT (2016:3), el trabajo a distancia y la utilización de nuevas tecnologías suscita cambios hacia una forma de organización del trabajo con las siguientes características:

1. El trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo, y
2. Las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación, pudiendo el teletrabajo realizarse “en línea” (con una conexión informática directa) o “fuera de línea”, organizarse de manera individual o colectiva, constituir la totalidad o una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados.

La normativa de la OIT sobre Teletrabajo, si bien no es específica, se haya contenida en el Convenio 177, Sobre el trabajo a domicilio, de 1996. Este instrumento:

- Define el Concepto de Trabajo a Domicilio (Artículo 1);
- Delimita el ámbito de aplicación subjetiva (Artículo 2);
- Establece obligaciones de Estados Ratificantes de adoptar, aplicar y revisar periódicamente una política nacional en materia de trabajo a domicilio destinada a mejorar la situación de los trabajadores a domicilio, en consulta con las organizaciones representativas (Artículo 3);
- La política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados (Artículo 4)
 - Igualdad de trato deberá fomentar:
 - Derecho afiliación y a participar en sus actividades;
 - Protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
 - Protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
 - Remuneración;
 - Protección por regímenes legales de seguridad social;
 - Acceso a la formación;
 - Edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;

- Protección de la maternidad
 - Los Instrumentos con los que se establecerá la política nacional por medio de la legislación, de convenios colectivos, de laudos arbitrales o de cualquier otra vía procedente (Artículo 5)
 - Adopción de medidas apropiadas para estadísticas del trabajo abarquen el trabajo a domicilio (Artículo 6)
 - La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio (Artículo 7)
 - Sistemas de Inspección adecuados Artículo 8

ÍNDICE

En relación a la Desconexión Digital

Derecho Desconexión Digital, el Sistema OIT no ha generado instrumentos específicos, por lo que, para abordar esta temática se debe recurrir a los principios establecidos en otros cuerpos normativos genéricos:

- El Convenio N° 1 sobre las horas de trabajo (industria), firmado en 1919, aborda el derecho al descanso con el propósito de limitar las horas de trabajo en las empresas industriales a ocho diarias y cuarenta y ocho semanales.
- La Declaración Universal de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948, en adelante DUDH, reconoce en su artículo 24 un derecho “
- La Directiva 93/104 establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud en materia de ordenación de la jornada laboral, teniendo por objeto mejorar las condiciones de vida y de trabajo mediante la aproximación de las normas nacionales relativas, en concreto, a la duración del tiempo de trabajo. Concretamente los artículos 3 y 5 regulan los periodos mínimos de descanso diario y semanal. Esta armonización a nivel comunitario en materia de ordenación del tiempo de trabajo garantiza así una mejor protección de la seguridad y de la salud, haciendo que los trabajadores disfruten de períodos mínimos de descanso -diario y semanal-, así como de pausas adecuadas y estableciendo un límite máximo de cuarenta y ocho horas para la duración media de la semana de trabajo, límite que incluye las horas extraordinarias.

ÍNDICE

4.2. Sistema Europeo de Teletrabajo

La Unión Europea cuenta con el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (AMET) del año 2002, instrumento jurídico que constituye un marco general a escala europea sobre la condiciones de trabajo de los teletrabajadores y ajusta las necesidades de flexibilidad y seguridad para empresarios y trabajadores. En dicho Acuerdo se define el teletrabajo como:

- Una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular.

Destacan del Acuerdo Marco distintos elementos:

- Carácter voluntario, tanto para el trabajador como para el empleador y puede ser convenido tanto al momento del inicio de la relación laboral como durante su desarrollo.
- Condiciones del empleo: los teletrabajadores tienen los mismos derechos establecidos por ley y por los convenios colectivos que rijan para los demás trabajadores, reconociendo que el teletrabajo presenta algunas peculiaridades que hacen necesario la celebración de acuerdos específicos.
- Protección en materia de higiene y seguridad: el empleador es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la Directiva 89/391/CEE y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes. Para tal efecto, el empleador tiene la obligación de informar sobre la política de la empresa en esta materia quedando el teletrabajo obligado a su cumplimiento.
- Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador realiza su tarea en su casa, para poder acceder al mismo serán necesarios una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador.
- Protección de la vida privada: el empleador debe respetar la vida privada de este trabajador. Si se establece un medio de supervigilancia, éste debe estar dirigido a un objetivo y aplicado de acuerdo a la normativa europea.
- Protección de datos: corresponde al empleador tomar todas las medidas necesarias para asegurar los datos utilizados y tratados por el teletrabajador con fines profesionales, siendo deber del empleador informar de la legislación y normas de la empresa relativas a la protección de datos, debiendo el teletrabajador someterse a ellas. En este ámbito, el empleador debe informar sobre las políticas de uso de equipos y herramientas informáticas y las sanciones que la infracción de dichas normas trae aparejadas.
- La organización del trabajo: dentro del marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo. Sin perjuicio, el Acuerdo señala que la carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador deben ser equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tarea en las dependencias de los empleadores. Asimismo, se impone la obligación del empleador de garantizar todas las medidas para evitar el aislamiento del teletrabajador (reuniones periódicas o acceso a la información de la empresa).
- La formación de los teletrabajadores: se establece el derecho de los teletrabajadores de acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores.
- Derechos colectivos de los trabajadores: Los teletrabajadores poseen iguales a los derechos que aquellos que se desempeñan en las dependencias de la empresa;
- Información al trabajador: relativa, entre otros aspectos, a la identidad de las partes, el lugar de trabajo, la calidad o categoría del puesto de trabajo, la descripción de las funciones, su duración, el monto, a lo menos, de la remuneración base, etc.

- Obligación de costear los gastos por parte de la empresa: en especial los gastos de comunicación con la empresa. En caso de que los equipos con que se presta el servicio sean provistos por el empleador estos deben ser cuidados por el teletrabajador.
- La implementación del Acuerdo en cada uno de los estados miembros de la UE no ha sido uniforme porque no se ha dictado una directiva de refuerzo. Se ha optado por que cada Estado miembro opte por los procedimientos y prácticas de gestión y de trabajo, cuya consecuencia es que la cobertura de la regulación del teletrabajo difiera considerablemente de un país a otro (Sierra Benítez s/f). Así, los instrumentos de implementación del AMET en los distintos Estados miembros ha sido mediante (Sierra Benítez s/f):
 - Legislación (normalmente mediante reformas del código laboral).
 - Acuerdos colectivos entre las organizaciones internacionales (algunos de los cuales se han ampliado para dar cobertura a todos los trabajadores mediante decretos gubernamentales).
 - Medidas voluntarias como directrices y códigos de prácticas.

En términos generales, a pesar que el teletrabajo aparece fuertemente como una nueva forma de organización del trabajo y que presenta aspectos positivos, como el bienestar del trabajador y un mayor equilibrio entre el trabajo y las obligaciones familiares, también es posible que deteriore las condiciones de trabajo, al provocar, por ejemplo, el aislamiento del teletrabajador; eliminar sus posibilidades de hacer carrera, imponerle contratos con condiciones menos favorables, u obligarle a pasar de la situación de asalariado a la de trabajador por cuenta propia o independiente sin protección social y fuera de las legislación laboral (OIT, 2017) .

ÍNDICE

5. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

- 5.1. El Teletrabajo tiene un fundamento inicialmente económico, sólo de manera tangencial considera el bienestar del trabajador, mas como justificación que como premisa.
- 5.2. La Desconexión debe ser una condición normada sino se propicia la irregularidad y arbitrariedad, debiendo analizarse en el ámbito del ejercicio de la libertad y dignidad individual, criterio que debe prevalecer sobre imperativos productivos.
- 5.3. El Teletrabajo es abordado por las diversas algunas legislaciones con normativas específicas o bien mediante herramientas disponibles en los propios sistemas normativos.
- 5.4. Los países que no optan por desarrollar leyes específicas se valen de acuerdos colectivos, bajo la modalidad de instrumentos o Códigos de Conducta consensuados con organizaciones de trabajadores.
- 5.5. Una característica común a ambos modelos es el carácter voluntario, sin embargo existe una tendencia a la obligatoriedad para abordar a ciertos grupos, como los trabajadores con discapacidad.
- 5.6. La Desconexión Digital es una condición para que el Trabajo, en las modalidades en que se da en nuestro mundo actual, se ajuste a las garantías básicas individuales de los trabajadores.
- 5.7. El derecho Colectivo, los acuerdos e instrumentos son herramientas fundamentales para la integración de la norma, permiten prescindir de la reglamentación unilateral.
- 5.8. Las Empresas pueden establecer medidas técnicas para la desconexión digital, existen experiencias exitosas que permiten garantizar el cumplimiento del propósitos de estas normas.

- 5.9. La OIT debe generar instrumentos específicos relacionados con el teletrabajo y desconexión digital, dado que el marco normativo del trabajo a domicilio resulta insuficiente para abordar la revolución cultural que supone la hiperconectividad.