

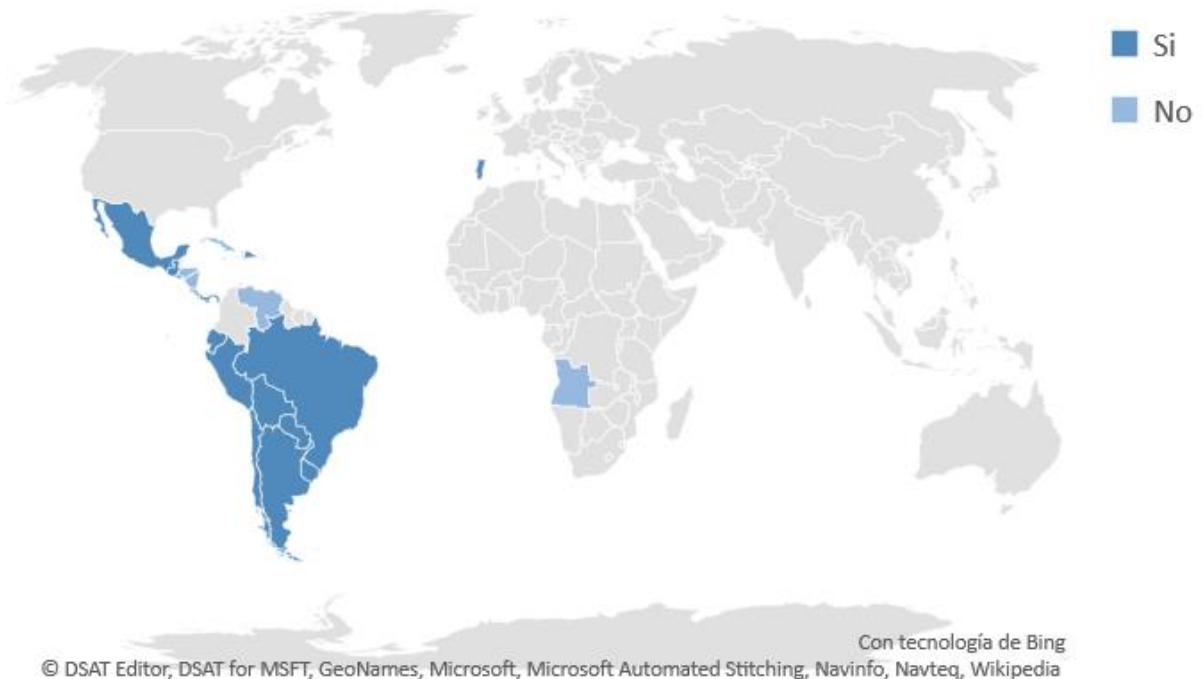


Disposiciones normativas sobre el teletrabajo en los países CLAD como consecuencia de la Pandemia

DATOS GRÁFICOS

- 1- 21 de 23 países miembros del CLAD, se han pronunciado a través de instrumentos legales sobre el Teletrabajo como una herramienta útil para reforzar el distanciamiento y continuar las operaciones laborales y garantizar la preservación de la fuerza laboral, el cuidado del empleo sin desactivar la actividad económica. (91% de los países tienen leyes al respecto)

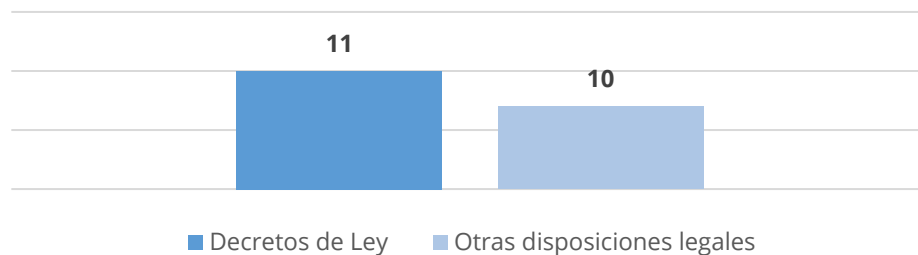
Países miembros del CLAD que cuentan con instrumentos legales sobre el Teletrabajo





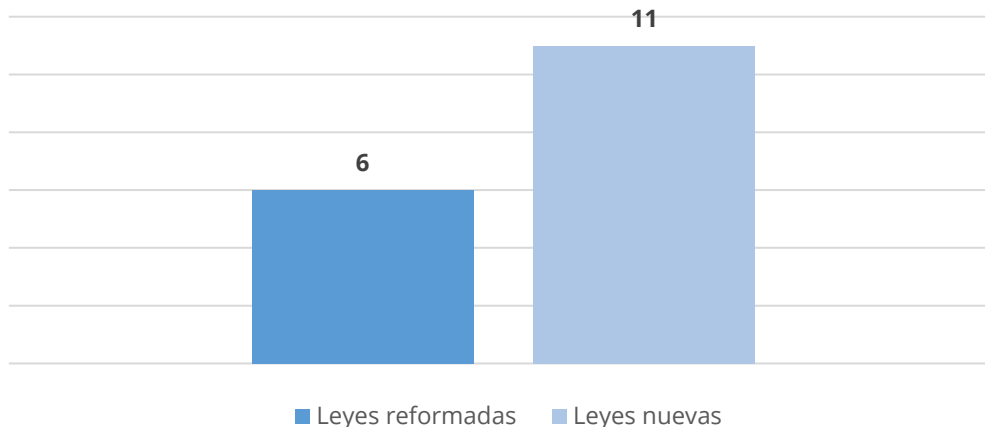
2- 11 de 21 países miembros del CLAD que cuentan con legislación sobre el Teletrabajo, son decretos de emergencia nacional, impulsados por el Primer Mandatario, el resto son diferentes disposiciones legales promovidas por la Asamblea u otro organismo competente del Estado.

Cantidad de Decretos Presidenciales sobre la adaptación del Teletrabajo como medida obligatoria



3- 6 de 23 países miembros del CLAD, han reformado leyes sobre el teletrabajo. La pandemia ha impulsado retomar estas disposiciones legales y hacerlas parte de la realidad laboral de manera definitiva, el resto se ha visto impulsado a crear instrumentos normativos. Argentina, Chile, Colombia, Perú, Paraguay y el Salvador.

Cantidad de disposiciones legales sobre el teletrabajo que se reformaron a partir de la pandemia





Disposiciones legales sobre el teletrabajo

La pandemia del COVID-19 ha generalizado el trabajo a distancia como método de salvaguarda de los puestos de trabajo y como garante de la continuidad de las actividades de toda índole. Hoy día, un número sin precedentes de personas se han adaptado al uso de las tecnologías de información y de comunicación, con mayores o menores facilidades o dificultades, para hacer su trabajo fuera del despacho u oficinas.

El mundo del trabajo se ha visto profundamente afectado por la pandemia mundial del virus, que además de ser una amenaza para la salud pública, ha generado perturbaciones a nivel económico y social, poniendo en peligro los medios de vida a medio y largo plazo y el bienestar de millones de personas.

Las administraciones públicas no son ajenas a estos acontecimientos, pues en ellas se han adoptado las decisiones más relevantes a través de leyes, decretos, planes y programas, que han modificado profundamente la vida cotidiana de los ciudadanos y han modificado las relaciones sociales, la movilidad, así como la libertad de circulación y reunión de millones de personas en cada país.

Los países están aplicando medidas sin precedentes para hacer frente a la propagación de la enfermedad y mitigar sus efectos adversos en la economía y en el mercado laboral. Las respuestas políticas nacionales se realizan esencialmente sobre cuatro ejes: estimular la economía, apoyo a las empresas, protección a los trabajadores y soluciones sociales.

El teletrabajo está considerado como una protección a los trabajadores, por tal motivo los gobiernos han garantizado a los trabajadores, a través de diferentes instrumentos normativos, que se sustente en un marco legal de derechos y deberes que aseguren y brinden la posibilidad de continuar sus labores a distancia, sin afectar la productividad ni su desempeño.

Los países se están adaptando al contexto de la situación y por ello el teletrabajo ha resultado ser una medida sin precedentes para hacer frente a la propagación de la enfermedad y mitigar los efectos adversos en la economía y en el mercado laboral.



A continuación, se presentan las disposiciones al teletrabajo que han tomado 17 de los países que forman parte del CLAD:

ANDORRA

- Desde el 14 de marzo de 2020, el Jefe de Gobierno de Andorra, Xavier Espot, en El Boletín Oficial del Principado de Andorra, se instó a la Administración Pública a cumplir su ejercicio a través de vías telemáticas.

ARGENTINA

- *Fomento del trabajo remoto para trabajadores del sector público nacional*, excepto quienes presten servicios esenciales, y recomendación a las empresas privadas de trabajar con dotación mínima de empleados y adoptar el trabajo remoto (2020-207-APN-MT de 16/03). Los empleadores que habiliten a sus trabajadores a trabajar desde su domicilio particular deberán denunciar a la ART el domicilio donde se realizarán las tareas y su frecuencia. Dicho domicilio será considerado ámbito laboral a los efectos de la ley sobre riesgos del trabajo (Resolución 21/20 de 17/03).
- *Compromiso para asegurar la conectividad en la Argentina* En el marco del aislamiento social, preventivo y obligatorio, la empresa de telecomunicaciones del estado ARSAT acordó con los operadores de telefonía e internet de todo el país continuidad de la conectividad en todo el país. De este acuerdo participaron el Ente Nacional de Comunicaciones (ENACOM) y la Secretaría de Innovación Pública de la Jefatura de Gabinete de la Nación. Las empresas Movistar, Personal, Claro y Silica Networks acordaron con ARSAT cooperar entre sí para reforzar la capacidad de las redes de telecomunicaciones ante posibles contingencias de tráfico. En este sentido, los operadores conformaron mesas de trabajo conjuntas y mecanismos de coordinación constante, así como un protocolo de restricción de la demanda y uso racional de la red en caso de emergencias.
- *Rating cero para Seguimos Educando, app Cuidar - Covid-19 y Universidades nacionales*, la Secretaría de Innovación Pública y el Ente Nacional de



Comunicaciones (ENACOM) acordaron con los operadores nacionales de telefonía móvil (Claro, Movistar Telefónica y Telecom Personal) la bonificación en el servicio de datos para el uso de la plataforma "Seguimos Educando", la aplicación Cuidar - Covid-19 y las plataformas educativas de más de 50 universidades nacionales, esta medida busca asegurar que los estudiantes y docentes de nivel inicial, primario, secundario y universitario puedan conectarse y llevar adelante las tareas asignadas.

Qué es el "cero rating" Se trata de una práctica que pueden implementar los operadores de telefonía móvil para no cobrarles a sus clientes un cierto volumen de datos utilizado por aplicaciones o plataformas específicas. Esto quiere decir que el paquete de datos no se ve afectado por el uso de, en este caso, la plataforma "Seguimos Educando" del ministerio de Educación, de las plataformas de las universidades nacionales o la aplicación Cuidar - Covid-19.

- *La Oficina Nacional de Contrataciones (ONC)* dependiente de la Secretaría de Innovación Pública, aprobó un procedimiento más simple para las compras y contrataciones de bienes y servicios del Estado en el marco de la emergencia sanitaria.

La reglamentación fue publicada en el Boletín Oficial mediante la Disposición N° 55/2020 y determina que los procedimientos de selección de bienes y servicios podrán convocarse a través de la plataforma COMPR.AR. En esos casos, las compras se deberán tramitar como "Contratación directa por emergencia".

- *La Secretaría de Innovación* trabajó en la publicación de un portal colaborativo llamado "Entre Todos" que brinda información, recomendaciones, herramientas y plataformas de modo colaborativo tanto para el entretenimiento como para la educación, la gestión, el trabajo, la innovación.



BOLIVIA

- *Suspensión de actividades públicas y privadas*, hasta el 15 de abril del 2020, para evitar el contagio.
- *Decreto Supremo 4218: Teletrabajo, del 16 de abril, 2020*; el Decreto Supremo tiene por objeto regular el **Teletrabajo** como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) en los sectores público y privado. Con el objetivo de implementar y promover el teletrabajo, las entidades públicas y entidades privadas que prestan servicios por cuenta del Estado desarrollarán e implementarán una estrategia de digitalización para la atención de trámites y servicios en línea en el marco de Plan de Implementación de Gobierno Electrónico, dando prioridad a aquellos trámites y servicios ofrecidos de mayor recurrencia. II. En todo nuevo trámite o servicio puesto a disposición por parte de las entidades públicas y entidades privadas que prestan servicios por cuenta del Estado, se implementará la atención en línea mediante servicios digitales y/o un canal presencial de tramitación.

BRASIL

- *Medida Provisional N° 927, de 22 de marzo de 2020*, Establece medidas laborales para hacer frente al estado de calamidad pública reconocido por el Decreto Legislativo N° 6, de 20 de marzo de 2020, y la emergencia de salud pública de importancia internacional resultante del coronavirus (**covid-19**), y otras medidas.

Art. 3° Para enfrentar los efectos económicos derivados del estado de calamidad pública y preservar el empleo y los ingresos, los empleadores pueden adoptar las siguientes medidas, entre otras: I - teletrabajo; II - la anticipación de vacaciones individuales; III - la concesión de vacaciones colectivas; IV - uso y anticipación de vacaciones; V - el banco de horas; VI - la suspensión de los requisitos administrativos de seguridad y salud en el trabajo; VII - dirigir al trabajador a la calificación ; y VIII - el aplazamiento del pago del Fondo de indemnización por despido - FGTS.



- Para los fines de esta Medida Provisional, el teletrabajo o el trabajo a distancia se considera la prestación de servicios que son predominantes o totalmente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no configurar el trabajo externo, lo dispuesto en el [ítem III del caput del art. 62 de la Consolidación de las leyes laborales, aprobada por el Decreto Ley N ° 5.452, de 1943.](#)

*De acuerdo con un sondeo realizado en Brasil en marzo de 2020, la posibilidad de trabajar de manera remota durante el brote de la enfermedad causada por el nuevo coronavirus (COVID-19) difería según el nivel de ingreso de los encuestados. Mientras que el 75% de los trabajadores cuyo salario equivalía a más de diez salarios mínimos tuvieron la posibilidad de trabajar de manera remota, solamente el 40% de aquellos que recibían hasta dos veces el salario mínimo pudieron hacer lo mismo.

CHILE

- [Ley 21.220](#) Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Regula esta modalidad de prestación de los servicios, incluyendo el derecho a desconexión y a contar con elementos de protección personal y manejo adecuado de los riesgos laborales.
- Dictamen [N°1389/7](#) Fija sentido y alcance de la ley de teletrabajo y trabajo a distancia.
- Dictámenes [N°1160-2020](#) y [N°693-2020](#), SUSESO. Criterios de aplicación del Seguro de Accidentes del Trabajo para trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia, producto de la contingencia.

COLOMBIA

- [Circular 21 \(17/03/20\)](#). El Ministerio de Trabajo: especifica regulación y consideraciones para el desarrollo óptimo del trabajo en casa,



teletrabajo, jornada laboral flexible, vacaciones anticipadas o colectivas, y otros.

- *Decreto 491 (28/03/20)*. Se adoptan medidas de urgencia para garantizar atención y prestación de servicios por parte de las autoridades públicas y particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de contratistas de prestación de servicios de entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia. Los pagos deben realizarse por internet y los contratistas que puedan deben hacer teletrabajo. Para reconocimiento y pago en materia pensional se podrán remitir documentos vía electrónica, que se soportarán con originales al finalizar la emergencia. Incluso no se exigirá el requisito de acreditación del certificado de invalidez para efectos del pago de las mesadas pensionales de invalidez.
- En Colombia existe una plataforma llamada “Teletrabajo”, la cual es la iniciativa nacional liderada por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en alianza con en el Ministerio del Trabajo, cuyo objetivo consiste en promover esta modalidad laboral como un instrumento que contribuye a la transformación digital del país y a incrementar los niveles de productividad de entidades públicas y organizaciones privadas, a generar una movilidad más sostenible, a mejorar la calidad de vida de los trabajadores, a la promoción de la inclusión social y a promover el uso efectivo de las TIC. Para promover esta innovadora iniciativa, venimos ejecutando un plan de acción entre ambos Ministerios, que consiste en el desarrollo de cuatro pilares:
 1. Regulación laboral para el teletrabajo
 2. Acceso, uso y apropiación de TIC
 3. Promoción de la cultura del Teletrabajo
 4. Generación de alianzas público - privadas.



COSTA RICA

- La Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, decreta la *Ley N° 9738*, para regular el teletrabajo:
 - ARTÍCULO 1- Objeto. La presente ley tiene como objeto promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.
 - ARTICULO 2- Ámbito de aplicación y acceso voluntario. Queda sometido al ámbito de aplicación de la presente ley, tanto el sector privado como toda la Administración Pública, tanto centralizada como descentralizada, incluyendo aquellos entes pertenecientes al régimen municipal, así como las instituciones autónomas y semiautónomas, las empresas públicas y cualquier otro ente perteneciente al sector público.
 - El teletrabajo es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente las disposiciones de la Ley N° 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral. Puede ser acordado desde el principio de la relación laboral o posteriormente. Únicamente quien lo acuerde posteriormente puede solicitar la revocatoria sin que ello implique perjuicio o ruptura de la relación laboral bajo las condiciones que se establecen en esta ley, dicha solicitud deberá plantearse con al menos diez días naturales de anticipación, siempre y cuando sea justificado y siga un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo.



CUBA

- *LEY N. 116 CÓDIGO DE TRABAJO, ARTÍCULO 24*, en lo referente a que los contratos de trabajo contienen al menos: apartado e) “lugar de trabajo acordado entre las partes, horario, duración de la jornada y el régimen de trabajo y descanso”.
- *DECRETO-LEY No. 370 SOBRE LA INFORMATIZACIÓN DE LA SOCIEDAD EN CUBA, ARTÍCULO 59*. Los ministerios de Comunicaciones y de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con sus funciones, desarrollan acciones encaminadas a: apartado c)- «desarrollar el teletrabajo, en coordinación con los demás órganos y organismos de la Administración Central del Estado

ECUADOR

- *Decreto Ejecutivo Nro. 1017*, El Ministerio de Trabajo decretó a nivel nacional el teletrabajo tanto en el sector público como en el privado, y está suspendida la jornada laboral hasta el 12 de abril, medida que se revisará periódicamente. Además para aliviar la presión del pago de remuneraciones en el sector privado, decretó que los empleadores lleguen a acuerdos de pago del salario con los trabajadores que tienen la jornada suspendida durante la emergencia y que dispongan a sus empleados el uso de vacaciones acumuladas o siempre que medie el consentimiento del trabajador, el empleador podrá permitir el goce de períodos de vacaciones anticipadas; y en general, el empleador podrá adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación del trabajador, dentro de los límites de derechos establecidos en la declaratoria de estado de excepción.

EL SALVADOR

- *Decreto N° 600 Ley de regulación del teletrabajo*, busca promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y la modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomas. A través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.



*El 20 de marzo de 2020, la Asamblea Legislativa de la República de El Salvador aprobó *el proyecto de Ley de Regulación del Teletrabajo en El Salvador*, mismo que estaba en discusión desde el 2019 y se retomó ante la emergencia de COVID-19 y la práctica del aislamiento social, causando que se enviara sus equipos a trabajar desde casa, en la medida de lo posible. Esta Ley tiene un alto nivel de impacto directo en las relaciones laborales, pues habilita de manera clara la posibilidad a los empleados de ejecutar sus funciones desde casa bajo ciertas condiciones particulares.

En cuanto a las modalidades del Teletrabajo se establecieron 3 diferentes:

1. **Teletrabajadores autónomos:** quienes utilizan su propio domicilio o un lugar determinado para desarrollar sus actividades laborales.
2. **Teletrabajadores móviles:** quienes no tienen un lugar de trabajo determinado. Y,
3. **Teletrabajadores suplementarios:** quienes desarrollan sus actividades laborales ciertos días de la semana de manera autónoma o móvil y el resto de días de manera presencial.

En cuanto a los horarios de trabajo en modalidad de Teletrabajo, se establecieron 2 horarios:

1. **Teletrabajo conectado:** el empleado se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control del empleador. Y,
2. **Teletrabajo desconectado:** el empleado presta sus servicios conectándose en los sistemas tecnológicos del empleador pero su comunicación no es permanente ni constante, por lo que no está sujeto a una jornada de trabajo ni control de tiempo; sin embargo, sí se encuentra sujeto a remitir un informe de actividades para las labores en base a resultados previamente acordados con el empleador.

Con base en las diferentes modalidades y horarios de trabajo, podemos apreciar que la regulación aprobada es bastante flexible en cuanto a los acuerdos y las diferentes adaptaciones que las partes pueden realizar a los Contratos de Trabajo, que a su vez pueden representar significativas mejoras y ahorro de recursos.



La Ley establece que las condiciones del Teletrabajo serán voluntarias, de mutuo acuerdo entre las partes y dentro del marco de toda la Legislación Laboral ya aplicable. En lo relativo a las obligaciones para las partes, además de aquellas previamente reconocidas por la Legislación Laboral, esta Ley incluye adicionalmente las siguientes como principales:

- **Para el Patrono:**

1. Reconocer el salario al trabajador en la forma acordada y acostumbrada inclusive: en caso que el trabajador no reciba las herramientas adecuadas/necesarias para realizar el Teletrabajo; cuando el equipo proporcionado sufra un daño por causas ajenas al trabajador y dicho daño se reporte en menos de 4 horas de sucedido; y, cuando los sistemas operativos o tecnologías aportadas por patrono no le permitan al trabajador realizar sus funciones y dicha falla sea reportada en menos de 4 horas de sucedidas.
2. Proveer al trabajador con los equipos, conexiones, herramientas y aplicaciones necesarios para realizar sus labores. En caso que el empleado aporte su propio equipo, se le deberá reconocer la depreciación.
3. Conceder licencias y pagar las prestaciones sociales en los mismos términos como si se tratase de trabajo presencial.

- **Para el Empleado**

1. Desempeñar el trabajo convenido en la forma, tiempo y lugar autorizado.
2. Informar a su empleador cuando por alguna razón no pueda desempeñar sus funciones o dicho desempeño se vea interrumpido.
3. Mantenerse a disposición del empleador durante la jornada de trabajo acordada.
4. Conservar y restituir en buen estado al patrono los equipos proporcionados para el desarrollo de sus labores, salvo el deterioro por uso normal, caso fortuito, fuerza mayor o defectuosa fabricación.
5. Guardar secreto de toda documentación e información que se ponga a su disposición.



6. Cuando el equipo sea provisto por el empleador, facilitar el mismo cuando sea requerido para efectos de auditoría, actualización o mantenimiento del mismo.

De igual forma, en caso de una nueva contratación cuya plaza esté designada exclusivamente como de Teletrabajo desde el inicio, el trabajador no podrá solicitar la ejecución de sus labores de manera presencial a menos que ello sea de común acuerdo con el empleador.

ESPAÑA

- *Real Decreto-ley 6/2020*, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública; en el mismo se insta al trabajo remoto ya que el teletrabajo permite continuar con la actividad durante la crisis de COVID19. La prioridad contra la reducción de la actividad, los procedimientos de ajuste de empleo temporal (ERTE) o el despido. En relación con la salud laboral en el hogar, "la obligación se considera cumplida", excepcionalmente, "a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por el propio trabajador".
- *Real Decreto-ley 8/2020*, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Que norma la adaptación y reducción de horas de trabajo.

GUATEMALA

- El 16 de marzo de 2020, se decreta la *Ley de Orden Público y Decreto Gubernativo N° 5-2020*, donde se **Permite y propicia el teletrabajo**, la Presidencia de la República decreta la suspensión de labores en el sector gobierno con excepciones y hace un llamado al sector público y privado para permitir y propiciar el teletrabajo. Decreto medidas de observancia general para el bienestar.



HONDURAS

- *DECRETO No. 33-2020*, EL CONGRESO NACIONAL, LEY DE AUXILIO AL SECTOR PRODUCTIVO Y A LOS TRABAJADORES ANTE LOS EFECTOS DE LA PANDEMIA PROVOCADA POR EL COVID-19
 - SECCIÓN SEXTA: autorización a CONATEL para acelerar la implementación del plan nacional de banda ancha, creación de plataformas electrónicas de servicios, modificación de contratos de telefonía móvil y servicios personales (PCS). ARTÍCULO 24.- Se autoriza al Comité Técnico del Fondo, de Inversión en Telecomunicaciones y las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (FITT) para que mediante procesos abreviados, realice la adquisición de equipo, servicios, licencias informáticas que la Comisión Nacional de Telecomunicaciones (CONATEL) requiera, para dar cumplimiento a su mandato y garantizar el desarrollo del sector de Telecomunicaciones en el país en temas de regulación, supervisión y reducción de brecha digital, gobierno digital y desarrollo de teleeducación, teletrabajo, telesalud y demás sectores que se beneficiarán de la implementación de las herramientas de transformación tecnológica.

MÉXICO

- *Guía de acción para los centros de trabajo ante la crisis del Covid-19*, La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicó una guía para que puedan adoptar medidas de seguridad y salud en el trabajo y promover las modalidades de trabajo a distancia, como el teletrabajo. También puso a disposición, en conjunto con la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), de las personas que hayan sido despedidas o suspendidas temporalmente sin goce de sueldo a causa del COVID-19, la herramienta digital denominada Procuraduría Digital de Atención al Trabajador COVID-19, donde pueden presentar un reporte por afectaciones laborales, y la autoridad dará seguimiento, brindando en su caso, servicios de asesoría, conciliación y representación legal.



PANAMÁ

- *Decreto Ejecutivo N° 78, del 16 de marzo 2020.* El cual establece medidas de carácter laboral para evitar contagio del COVID-19, en la sección “Modalidades de teletrabajo”, los empleadores informarán a sus trabajadores de las opciones para laborar en modalidades de teletrabajo según lo define la ley 126 mediante la cual se establece y regula el teletrabajo. Disposiciones para la aplicación de los protocolos para asegurar la higiene y salud en el ámbito laboral.

PARAGUAY

- *Establecimiento legal de la modalidad de teletrabajo:* Se establece la legalidad del teletrabajo como modalidad para empresas públicas y privadas durante el período de emergencia (Ley No. 6524). La Resolución MTESS 598/2020 del 31 de marzo de 2020 especifica las obligaciones del empleador para el trabajo en esta modalidad. El teletrabajo, en el marco de la ley 6524, consiste en el trabajo en relación de dependencia con relación al desempeño de actividades o trabajos realizados a distancia por los servidores públicos, en forma total o parcial, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), en virtud a una relación de trabajo que permita su ejecución a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.
- *Protocolo para la aplicación del Teletrabajo en el Sector Público:* La Secretaría de la Función Pública, emitió la Resolución N° 181/2020, por la cual se aprueba el Protocolo de aplicación de la Modalidad del Teletrabajo en el Sector Público, a ser implementado en los Organismos y Entidades del Estado (OEE), con vigencia temporal, en tanto se mantengan las medidas establecidas en el marco de la Emergencia Sanitaria y las disposiciones de aislamiento y restricción establecidas por el Poder Ejecutivo. Para la elaboración de este Protocolo, la SFP recibió el apoyo y la colaboración del Ministerio de Tecnología de la Información y Comunicación, en el marco de sus atribuciones, como instancia rectora en el ámbito de las Tecnologías de la Información y Comunicación en el sector público.



- La SFP como organismo central normativo en todo cuanto tenga relación con la función pública y con el desarrollo institucional, presenta el Protocolo para el sector público, que servirá de marco de actuación para las Máximas Autoridades Institucionales y funcionarios de Conducción Superior de los OEE, para la optimización de la administración del talento humano a su cargo, quienes podrán adoptar además otras medidas necesarias en pos de un mejor servicio, debiendo ser acatadas por todos los servidores públicos.
- Las Máximas Autoridades de cada OEE, conforme a la naturaleza de los servicios que presta la institución, tienen la potestad de implementar la modalidad del Teletrabajo, y determinarán por acto administrativo, la nómina de funcionarios que prestarán servicio bajo esta modalidad, que reemplaza a la prestación de servicio externo establecido en la Resolución N° 146/2020.

PERÚ

- *LEY N° 30036, LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO*, la Ley tiene por objeto regular el teletrabajo como modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y telecomunicaciones, en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.
- *Protocolo para la aplicación del Teletrabajo en el Sector Público*, Se dispone que el sector público y privado deben implementar el trabajo remoto.
- Diario Oficial el Peruano la Resolución Ministerial N.º 055-2020-TR, aprueba el documento denominado *Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral*, cuyo punto 2 señala que su finalidad es brindar lineamientos específicos a los empleadores, para que en el marco de sus responsabilidades cumplan oportunamente con la debida contención y atención de los casos de diagnóstico o presunto contagio por coronavirus (COVID-19). Dicha norma contempla la utilización del teletrabajo.



- *Decreto de Urgencia N.º 026-2020-PCM*, cuyo Título II, denominado Trabajo Remoto -que comparte varias similitudes con el marco jurídico de teletrabajo- contiene ocho artículos sobre la aplicación del trabajo remoto en el marco de la crisis ocasionada por el coronavirus.

PORTUGAL

- *Decreto-Lei N.º 10-A/2020*, Los trabajadores pueden decidir aplicar el teletrabajo según su función sea compatible con el trabajo en casa.
- *Decreto N.º 2-B/2020*, Se establece que durante el estado de emergencia, el teletrabajo es obligatorio dado que la función de trabajo de los trabajadores públicos es compatible con el trabajo en el hogar.

REPÚBLICA DOMINICANA

- *RESOLUCION N.º 007/2020 Sobre Medidas Preventivas para Salvaguardar la Salud Ante el Impacto del Coronavirus en la Republica Dominicana. recomienda la flexibilización de la jornada de trabajo y uso del teletrabajo*, a los empleadores que sus establecimientos califiquen para permanecer abiertos al público, se les invitan a flexibilizar su jornada de trabajo y, en la medida de lo posible, implementar el trabajo a distancia. Medidas preventivas para trabajadores.

URUGUAY

- El 19 de marzo del 2020, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay aprobó la *Resolución N.º 54/020* para la prevención contra el riesgo biológico COVID-19, tras el consenso logrado en el seno del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT), instancia tripartita de dialogo social en material de SST. La Resolución promueve la búsqueda de protocolos frente a la exposición al riesgo acordado bipartitamente en el interior de las empresas.



- La Inspección General del Trabajo estableció un sistema de teletrabajo y de guardias para los inspectores, excluyendo de estas últimas a los inspectores considerados “población de riesgo” (enfermedades preexistentes) los cuales solo realizan teletrabajo. Las guardias priorizan la atención de denuncias de riesgo inminente de vida, accidentes graves y mortales, levantamiento de clausuras preventivas (por actuaciones en curso) y detención de tareas.
- Se ha extendido el subsidio por enfermedad común de la Ley 14.407 para las personas de 65 años o más, para que puedan cumplir el aislamiento en sus domicilios por un máximo de 30 días, salvo aquellas que puedan teletrabajo.