
“Versión pública elaborada de acuerdo a lo establecido en el artículo 30 de la LAIP: “En caso que el ente obligado deba publicar documentos que en su versión original contengan información reservada o confidencial, deberá preparar una versión que elimine los elementos clasificados con marca que impidan su lectura, haciendo constar en nota una razón que exprese la supresión efectuada”. Para el caso, algunos documentos emitidos por esta institución contienen datos personales relativos a números de Documento de Identidad, Número de Identificación Tributaria (NIT), firmas y otros datos que en aplicación del artículo 24 letra “a” de la LAIP es información que debe protegerse de difundirse pues pertenecen a su titular”.



ASAMBLEA LEGISLATIVA
Gerencia de Operaciones Legislativas
Sección de Correspondencia Oficial

HORA: 09:27

Recibido el: 01/04/2020

Por:

San Salvador, 31 de marzo de 2020.-

SEÑORES SECRETARIOS:

El día 20 de marzo del presente año, recibí de parte de esa Honorable Asamblea Legislativa, para su correspondiente sanción, el Decreto Legislativo N° 600, aprobado en esa misma fecha, conteniendo la Ley de Regulación del Teletrabajo.

Al respecto y haciendo uso de la facultad que me otorga la Constitución de la República en su artículo 137, inciso terceró, por el digno medio de Ustedes, devuelvo a esa Honorable Asamblea Legislativa, el citado Decreto Legislativo N° 600, con **OBSERVACIONES**, en virtud de las razones que expongo a continuación:

El objeto del citado Decreto Legislativo es promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Al respecto, vale la pena aclarar que, el suscrito se encuentra de acuerdo con el hecho que el Teletrabajo, regulado bajo los parámetros adecuados, aporta numerosos beneficios sociales y laborales, promueve el trabajo decente, beneficia a trabajadores con responsabilidades familiares, accede a una fuerza de trabajadores más amplia y diversa, así como también, es una estrategia para hacer frente a los problemas medioambientales y de congestión urbana.

Sin perjuicio de lo mencionado en el párrafo anterior, se considera que cualquier propuesta debe cumplir con ciertos estándares que aseguren un equilibrio entre los beneficios y el respeto y la garantía del derecho al trabajo y a sus distintas manifestaciones, con el objeto que la nueva normativa constituya una herramienta de referencia importante, tanto para los funcionarios responsables de aplicación de la legislación, así como para los trabajadores y empleadores y la sociedad en general.

A partir de la relevancia que la Presidencia de la República le otorga al cuerpo normativo aprobado, se contó con las importantes opiniones de instancias estatales que se encuentran concernidas en la materia, como el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, el Ministerio de

Economía, la Superintendencia del Sistema Financiero, el Instituto Salvadoreño de Desarrollo Municipal y la Secretaría de Comercio e Inversiones de la Presidencia, entre otras.

En virtud de lo anterior, se considera que el Decreto Legislativo N° 600, debe desarrollar ciertos elementos que se han omitido y replantear otros que, podrían considerarse contradictorios con los principios fundamentales del derecho laboral nacional e internacional, considerándose necesario observarlo, por las razones específicas siguientes:

I) OMISIÓN DE ELEMENTOS IMPORTANTES PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY

Se advierte que el Decreto en estudio, es una normativa que regula una modalidad novedosa de relación laboral, sin embargo, es posible manifestar que el Decreto omite elementos y parámetros importantes para la aplicación de dicha modalidad, aprobándose una Ley de carácter declarativa, y por ende, ausente de los desarrollos normativos que requiere una regulación de tal naturaleza y trascendencia, siendo que los elementos más relevantes los remite a la legislación actual, pudiendo llevar al aplicador a una confusión y por tanto, a una falta de equilibrio entre los beneficios y los principios del derecho laboral.

En virtud de lo anterior, se sugiere incorporar en el Decreto Legislativo N° 600, disposiciones relativas a:

- a) Criterios para la determinación por parte del empleador para definir los puestos de teletrabajo. Se considera importante no dejarlo a la total discreción de los empleadores y, por lo tanto, en el Decreto no se advierten parámetros o medidas mínimas de regulación;
- b) Medidas para evitar la creciente sensación de aislamiento y otros problemas de orden psicosocial que puede afrontar el teletrabajador;
- c) Medidas expresas para la protección de las condiciones de trabajo y la habilitación para realizar inspecciones en los lugares de trabajo en los casos pertinentes y estableciendo los mecanismos para resguardar otros derechos;
- d) Exigencia mínima y parámetros con relación a la seguridad en general y en especial, a la protección de datos, requisitos mínimos del lugar de trabajo y ciberseguridad en términos amplios;
- e) Mecanismos de control al trabajador permitidos y no abusivos en su relación laboral;
- f) Acceso del empleador al lugar de trabajo para verificar la correcta aplicación de las disposiciones en materia de salud, seguridad y protección de datos;
- g) Referencia de parámetros en relación a formación y desarrollo profesional;
- h) Parámetros para el establecimiento de políticas de evaluación de desempeño;

- i) La incorporación de un Registro de empleadores que recurren a trabajadores bajo esta modalidad y de los intermediarios que utilizan esos empleadores;
- j) Fijación de tasas salariales mínimas para el teletrabajo y forma de calcular el salario;
- k) Mención específica a la protección de la maternidad;
- l) Protección en los casos de terminación de la relación de trabajo y las causales específicas que pudieran aplicar a esta modalidad (sin responsabilidad o con responsabilidad);
- m) Obligatoriedad expresa para que el sector privado, público y municipal incluyan en sus reglamentos internos de trabajo, lo relativo a las condiciones que regirán para la implementación del teletrabajo;
- n) Establecer la obligación al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de emitir la correspondiente política pública del teletrabajo;
- o) Parámetros para los permisos que el empleador debería conceder al teletrabajador que sea miembro de una junta directiva sindical;
- p) Además, en el articulado de carácter general, efectuar una debida separación de las regulaciones del teletrabajo en el sector privado, público y municipal, tomando en cuenta sus propias características y normativas particulares aplicables en la legislación vigente;
- q) Medidas para complementar algunos costos al teletrabajador, como el consumo de energía eléctrica, agua potable, pago de internet, utilización del espacio domiciliar, en las labores asignadas; es decir, disposiciones relacionadas con la compensación de gastos en los que incurre el trabajador por adoptar la modalidad de teletrabajo, de conformidad con el Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En virtud de lo anterior, los puntos antes mencionados respetuosamente se sugieren sean desarrollados por el legislador, con el propósito de brindar parámetros y elementos claros en la relación laboral, constituyéndose un aporte importante en la legislación y protección de los derechos laborales.

II) **OBSERVACIONES ESPECÍFICAS A LOS ARTÍCULOS DEL DECRETO LEGISLATIVO No. 600**

Existen disposiciones dentro del Decreto Legislativo N° 600, que podrían ser insuficientes, contradictorias o confusas, por lo cual, se advierten los puntos siguientes:

▪ Considerandos

Es importante que en el romano II de los considerandos del Decreto aprobado, se redacte el nombre completo del foro, siendo este: "FORO DE DIALOGO MUNDIAL SOBRE LAS DIFICULTADES Y OPORTUNIDADES DEL TELETRABAJO PARA LOS TRABAJADORES Y EMPLEADORES EN LOS SECTORES DE SERVICIOS DE TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES Y FINANCIERO".

Adicionalmente, se sugiere que en el considerando IV, se incorpore expresamente a las "municipalidades". Dicha observación también es aplicable a lo largo del texto del Decreto en análisis, específicamente en los Art. 1, Denominación del capítulo III, Art. 13, Art. 15, Art. 17, Art. 18.

▪ Art. 2.- Ámbito de aplicación

Se sugiere establecer expresamente en el ámbito de aplicación la referencia a todo "vínculo laboral", o "o cualquier otra fuente de derechos y obligaciones laborales", dado que el mismo artículo pretende abarcar tanto el sector público como el privado. Lo anterior es por el hecho que se debe tener en cuenta que los empleados públicos, en buena parte, se encuentran laborando bajo un nombramiento por Ley de Salarios, otros por contratos de servicios personales, entre otros. Por lo tanto, se recomienda buscar un concepto que abarque a todos, lo cual debe adaptarse en todas las partes necesarias del Decreto.

▪ Art. 3.- Definiciones

Al respecto, se advierte que en el Art. 3, se establecen definiciones, pero se limita a definir tres conceptos: Teletrabajo, Telecentro y Tecnologías de la información y comunicación, siendo necesario realizar las sugerencias siguientes:

- a) Que el inciso primero de dicho artículo, se separe a un siguiente párrafo, y se establezca el concepto de "teletrabajo", para que exista más claridad al momento que se busque la definición de dichos conceptos, así como que se incorporen más elementos a dicha definición, que aclaren los supuestos de tal modalidad.

Sobre el particular, la OIT, retomando el concepto vertido en el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, Bruselas 16 de julio de 2002, ha incluido dentro del

conjunto de definiciones, la siguiente: *“El teletrabajo es 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.”* (sic), por lo que se sugiere, adaptar a dicho concepto, las definiciones contenidas en el Decreto aprobado, pudiéndose también tener en consideración, las definiciones que al respecto aparecen contempladas en el referido Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es necesario señalar, que tal cual se encuentra definido el “teletrabajo” puede llegar a existir una confusión entre personas que realizan teletrabajo y personas que laboran fuera de las oficinas centrales del empleador, tales como vendedores, visitantes médicos, etc., tomando en consideración que éstos no tienen un lugar de trabajo fijo ni determinado, al igual que los teletrabajadores móviles, a la luz del decreto aprobado; podrían además haber conflictos de definición, que generen confusión, con los denominados “trabajadores a domicilio”, conforme se encuentre regulado dentro del Código de Trabajo y que no ha sido derogado.

- b) Se estima necesario incorporar al catálogo una definición más completa de “teletrabajador”, brindando elementos que los distingan de los trabajadores a domicilio, en los términos advertidos en el literal anterior. Adicionalmente, se sugiere estandarizar el término “empleado”, “trabajador” y “teletrabajador” a lo largo del cuerpo normativo, siendo necesario utilizar este último.
- c) De igual manera es necesario señalar que debe definirse claramente el concepto de “telecentro”, debido que, a partir de la redacción actual podría desprenderse la interpretación que se trata de cualquier espacio destinado a realizar teletrabajo, pudiendo, el domicilio del teletrabajador, convertirse en un telecentro. Situación que generaría muchas dificultades de orden práctico, para la Dirección de Inspección de Trabajo y Seguridad Ocupacional, adscritas al Ministerio de Trabajo y Previsión Social (en adelante “MINTRAB”), pues al momento de realizar inspecciones de salud y seguridad ocupacional en viviendas de uso habitacional, podría considerarse una medida de control invasiva y excesiva, además que entraría en conflicto con la garantía de inviolabilidad de la morada contenida en el artículo 20 de la Constitución de la República, aunado al incremento sustancial en recursos humanos y materiales para poder desarrollar la labor inspectora de forma adecuada.

Al estudiar las condiciones efectivas de trabajo para los sectores público y privado; se toma en consideración el Convenio 177 de OIT y la Recomendación 184, que se refieren al Trabajo a Domicilio, equiparando dichas disposiciones con el decreto aprobado, debido a que actualmente no existe un instrumento específico de la referida instancia Internacional que regule el Teletrabajo. De esta manera, de los estándares que el Convenio 177 de OIT desarrolla sobre igualdad en el trabajo considera como aspectos fundamentales los siguientes:

- El derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
- A la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
- La igualdad en materia de remuneración;
- La edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
- La protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- La protección por los regímenes legales de seguridad social;
- El acceso a la formación, y
- La protección de la maternidad.

Al respecto, la seguridad y salud en el trabajo, aparte de la obligación general de protección del art. 4.2 del Convenio 177 de OIT, el art. 7 insiste en la necesidad de tener en cuenta las características propias de este tipo de trabajo, con miras a estas particularidades, la legislación nacional ha de determinar las condiciones en que deben desarrollarse los diversos tipos de actividades que podrían desarrollarse bajo esta modalidad.

▪ **Art. 4.- Modalidades del Teletrabajo**

El Art. 4 establece que el teletrabajo puede realizarse en diferentes formas, siendo oportuno manifestar sobre dicho artículo lo siguiente:

Dentro de la definición del romano I literal a), se sugiere revisar la redacción al hacer referencia que son aquellos que utilizan su propio domicilio, siempre atendiendo al hecho de establecer la casa de habitación del trabajador, como Telecentro. Tampoco existe claridad, en ese mismo literal, sobre quien va a determinar el lugar para el desarrollo de la actividad laboral.

Adicionalmente, resulta necesario considerar que no debe confundirse el Teletrabajo en un Telecentro con el Teletrabajo en domicilio, ya que son cosas diferentes. Derivado de lo anterior, en el Romano I, del artículo 4, inciso 1º, se propone la siguiente redacción:

“I. De acuerdo al lugar donde se desempeñan las labores:

- a) Teletrabajo en domicilio: se refiere al ejecutado en el propio hogar del trabajador.
- b) Teletrabajo en centros de trabajo o Telecentros: se refiere al ejecutado en un centro específicamente diseñado para el desarrollo del trabajo, que cuenta con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo el desarrollo de determinada actividad.
- c) Teletrabajo Móvil o Itinerante: cuando el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado, sino que el teletrabajador, con una movilidad permanente, dispone de un equipo telemático portátil que le permite desempeñar su actividad en cualquier lugar.
- d) Teletrabajo Alternado: en el que los trabajadores sólo trabajan en su hogar o en un telecentro, ciertos días de la semana y el resto de la jornada laboral lo hacen presencialmente.”

En el romano II, se establece como definición de teletrabajo conectado que: “El trabajador se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador”. En este caso, sería correcto aclarar el término “permanentemente” puesto que una interpretación restrictiva de los derechos laborales, sugeriría que el trabajador tiene que estar a disposición del empleador de forma permanente, es decir las 24 horas del día, lo cual estaría en contra de lo preceptuado por el Artículo 38 ordinal 6° de la Constitución de la República, en relación a los Artículos 161 y siguientes del código de trabajo que regulan la jornada de trabajo, y 171 y siguientes del mismo código que regulan el descanso semanal. Se sugiere que se establezca que el trabajador se encuentra permanentemente conectado, dentro de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo. Además, genera confusión con el inciso último del mismo artículo 4, cuando relaciona precisamente el artículo 161 del Código de Trabajo.

En tal sentido, en aras a reforzar la salvaguarda de los derechos laborales, se recomienda modificar el Romano II, del artículo 4, inciso 1°, de la siguiente manera:

“II De acuerdo a la forma de comunicación pactada en la relación laboral:

- a) Teletrabajo conectado: el trabajador se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control por parte del empleador, dentro de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo.
- b) Teletrabajo desconectado: el trabajador presta sus servicios conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador; sin embargo, su comunicación con la empresa no es permanente, ni constante, pero deberá presentar un informe al final de su jornada conforme

a los resultados previamente acordados, respetándose la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo.”

▪ **Art. 5.- Aplicación de la modalidad de Teletrabajo**

En razón de los ajustes propuestos en el Art. 4, se recomienda la modificación del inciso 5°, del artículo 5, de la forma siguiente:

“En los casos en que se trate de teletrabajo bajo la modalidad en domicilio o en telecentros, deberá precisarse el lugar y espacio de trabajo en el contrato individual de trabajo o su modificación.”

▪ **Art. 6.- La implementación del Teletrabajo**

En su inciso 1° se sugiere expresar que el acuerdo entre las partes, para implementar el teletrabajo, debe ser por escrito. Adicionalmente, se sugiere consignar expresamente que “no debe existir” forma coercitiva en la implementación del teletrabajo.

De igual forma, para una mejor comprensión y concatenación de conceptos; su segundó inciso sea el texto comprendido en el Artículo 7 inciso primero del decreto aprobado, y que el inciso segundo sea un tercero, el cual, para una mejor comprensión, se sugiere la siguiente redacción: “El teletrabajo puede ser pactado antes de la contratación o bien posterior a ella, en este último caso, deberá realizarse una adenda al contrato de trabajo conforme a la presente ley.”

Se observa además, la necesidad de definir los criterios de aplicación de la normativa para responder a situaciones concretas que puedan darse durante la vigencia de la misma; empezando por la forma de calcular el salario, ya que es preciso asegurar que sea percibido en condiciones equiparables a los empleados que se encuentran presencialmente en el lugar de trabajo, o los requisitos que debe cumplir el lugar de habitación del trabajador a distancia, para ser apto de desarrollar este tipo de labores; o bien los permisos que el empleador debería conceder al teletrabajador que sea miembro de una junta directiva sindical, en cuanto a sus labores sindicales en horas laborales, elementos que han sido advertidos en el romano primero del presente escrito de observaciones.

Finalmente, es posible advertir que no se menciona de manera estándar en el Decreto lo relativo al Contrato de contrato, ya que en un artículo menciona “contrato de trabajo” y en otro “contrato de teletrabajo”, por lo que se sugiere modificar mencionando este último término a lo largo de la ley.

▪ **Art. 7.- Adenda de Teletrabajo**

El primer inciso del artículo en referencia regula la obligación de suscribir un contrato de teletrabajo, lo cual es el primer supuesto, y en el segundo inciso se regula el supuesto que exista una relación laboral y, por tanto, un contrato previamente suscrito, para lo cual resulta necesario una “adenda”, ante ello, se hace necesario advertir lo siguiente:

- a) El epígrafe del artículo parece no cubrir los supuestos regulados en el mismo, siendo posible advertir que el primer supuesto es parte complementaria del último inciso del Art. 6, pudiendo ambos artículos ser uno solo, relativo a la implementación del teletrabajo, unificando en ambos supuestos la referencia al “contrato de teletrabajo” o en su caso, establecer el primer inciso del Art. 7 como parte del último inciso del Art. 6.
- b) En cuando a la referencia a la “adenda”, se establecen requisitos mínimos para la misma, pero no menciona que son los mismos para el contrato de teletrabajo en general, siendo que en ocasiones no hay relación laboral preexistente, por lo que se sugiere que esos requisitos se establezcan para los contratos de teletrabajo y sus adendas.
- c) Adicionalmente, es la sugerencia del suscrito el hecho que debe agregarse al inciso último que dicha adenda “Debe remitirse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social”, esto en consonancia con lo establecido en el Artículo 18 del Código de Trabajo.

Por otro lado, en relación a los requisitos establecidos, es oportuno señalar:

- 1) En la letra a) se sugiere eliminar la palabra “telecentro”, quedando redactado de la manera siguiente: “a) La dirección exacta del lugar o lugares en que se desarrollarán las labores, debiendo el empleador autorizarlas.”

La razón de lo anterior es que, no debe confundirse el Teletrabajo en un Telecentro con el Teletrabajo en domicilio, ya que son cosas diferentes.

En el Teletrabajo en centros de trabajo o Telecentros, el teletrabajador no se desplaza de su domicilio a la sede de la empresa, sino que lo hace a un centro específicamente diseñado para el desarrollo del trabajo, es decir, un telecentro, conocido como un lugar de trabajo con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas y de telecomunicaciones necesarias para llevar a cabo el desarrollo de la determinada actividad.

En el Teletrabajo en Domicilio, también conocido como “electronic home work”, se refiere al ejecutado en el propio hogar del trabajador, sustituyéndose la sede de la empresa, su oficina, en la que prestan sus servicios, por su propio domicilio como el lugar en que se lleva a cabo el trabajo habitual.

Como se puede observar, el lugar donde el teletrabajador puede desarrollar sus labores, no solamente es un telecentro, sino que también las puede desarrollar en su propio domicilio, tal como está contemplado en el mismo texto del Decreto; por lo que, dejar en la letra a) del inciso 2º, del artículo 7, la referencia al telecentro, como la dirección exacta del lugar o lugares en que se desarrollarán las labores, es técnicamente inconveniente, ya que no está acorde al objeto y a las modalidades del teletrabajo.

- 2) Resulta necesario establecer en la adenda del contrato, la fecha de ingreso real del trabajador a la empresa, para evitar que empleadores intenten probar la relación de trabajo mostrando únicamente el documento de adenda y ocultando el contrato de trabajo que originó la relación laboral; todo con el fin de garantizar el respeto a la antigüedad del trabajador que afecta positivamente sus prestaciones laborales y derechos adquiridos.
- 3) En la letra e) del artículo, se recomienda la siguiente modificación: “Condiciones de seguridad de la información, protección de datos, confidencialidad que el trabajador deberá aceptar por escrito y de forma expresa.”

▪ **Art. 8.- Obligaciones de los empleadores**

Se sugiere en el literal a) del decreto aprobado, se estime de forma positiva la inclusión de casos en los que el empleador debe reconocer al trabajador su salario, cuando el trabajo no pueda ser completado por diversas razones, incluyendo las relacionadas con la falta de insumos que deben ser brindados por el empleador. Además, se considera que debe incorporarse un romano “iv” que señale la posibilidad de fuerza mayor o caso fortuito, entendiendo que se trata de situaciones que no pueden ser imputables al trabajador.

En relación al literal b) del artículo 8, que se desarrolla en el mismo sentido que el artículo 14 del presente Decreto aprobado; se recomienda que, en la parte final se incluya la expresión “...legislación vigente que corresponda”; notando que sería preferible hacer referencia a la normativa o el criterio que prevea el cálculo de la depreciación de las herramientas que el empleador prestará al teletrabajador, de tal forma que sea factible verificar que la compensación acordada se enmarque en los límites de la razonabilidad.

En el literal e), se sugiere aclarar que la capacitación se hará a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo.

Por otro lado, las políticas sobre las condiciones de teletrabajo mencionadas en el art. 8, letra f), además de sus requerimientos mínimos a establecerse en el reglamento de la ley, son las que deberían estar contempladas en los reglamentos internos de trabajo.

Además, al igual como se regula para el sector público, debe enfatizarse para el sector privado lo relativo a las condiciones de seguridad y salud ocupacional del teletrabajador, por lo que se propone adicionar un literal g), al artículo 8, de la siguiente manera:

“g) Si las labores se desarrollan en el domicilio del teletrabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene ocupacional respectiva, corresponderá al empleador garantizar la seguridad y salud ocupacional del teletrabajador conforme a lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en los Lugares de Trabajo y sus Reglamentos.”

Finalmente, es este artículo puede incorporarse lo relativo a la carga de algunos costos al teletrabajador, como el consumo de energía eléctrica en las labores asignadas, entre otros aspectos vinculados a ello. En adición a lo anterior, se recomienda aclarar el alcance del término “conexiones”, a fin de definir si se refiere en su alcance a conexiones el servicio

eléctrico o internet, etc. En definitiva, se deben explicar dichos costos de forma detallada o con más parámetros de los actualmente proporcionados.

Para que quede claramente establecida la responsabilidad del empleador, en cuanto a sufragar los costos en que se incurra para el desarrollo de la labor, se propone la modificación del inciso final, de la siguiente manera:

“Será de cuenta del patrón los costos que implique el funcionamiento de los equipos tecnológicos, de conexiones u otro tipo de herramientas y programas que se utilicen para el funcionamiento del teletrabajo, incluyendo el pago de los servicios de energía eléctrica, internet y otros necesarios para el desarrollo de la labor.”

Art. 9.- Obligaciones de los Teletrabajadores

En el literal b), se recomienda que su redacción se modifique a efecto que tenga concordancia con lo establecido en el Artículo 8 literal a) en sus apartados ii. y iii., es decir, que en lugar de establecer “Informar de inmediato a su empleador...”, se exprese: “Informar en un plazo no mayor a cuatro horas a su empleador...”

En el literal c) sobre la obligación de los trabajadores de mantenerse a disposición del empleador, considerar si el supuesto aplica a todas las modalidades de teletrabajo, dado que en el que opera de manera “desconectada” implica precisamente que la comunicación no es constante y se sujeta a informes de resultados.

En literal d) del precitado artículo, se propone la siguiente redacción: “Conservar y restituir en buen estado los equipos, herramientas, programas, aparatos, dispositivos, plataformas u otros mecanismos que le hubiere entregado el empleador para realizar las actividades convenidas, salvo el deterioro ocasionado por el uso natural, caso fortuito o fuerza mayor; o el proveniente de su mala o defectuosa fabricación”. Debido que se considera inconveniente restringir la labor de teletrabajo exclusivamente al “rubro de servicios”.

Se recomienda también, en el literal e) sustituir los conceptos de “secreto” al de “confidencialidad” y el de “documentación” a “información”, así como ampliar su redacción en la siguiente forma: “Deberá guardar confidencialidad de toda la información y antecedentes que le proporcione su empleador o patrón, so pena de incurrir en las responsabilidades legales correspondientes.”

Se sugiere que en el literal f), se utilice la palabra “teletrabajador” en lugar de “trabajador”. Ya que se observa un uso indistinto de ambos términos en la redacción del decreto aprobado.

Finalmente, en adición a lo mencionado anteriormente, resulta necesario que la redacción de las obligaciones sea más apegada a la modalidad que se está regulando, dado que hay aspectos donde se remiten al Código de Trabajo, regulando similar supuesto y similar redacción como es el caso de este artículo, sin embargo, lo establecen como un supuesto diferente, cuando en realidad no se regula de manera específica, atendiendo a los elementos del teletrabajo.

▪ **Art. 10.- Derecho de estabilidad laboral**

En su inciso 2º se sugiere modificar su redacción así *“En los casos que la modalidad de teletrabajo sea una condición acordada desde el inicio de la relación laboral, ninguna de las partes podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones físicas del empleador...”*

▪ **Art. 12.- Aplicación supletoria**

Se sugiere modificar su redacción de *“...se aplicará el Código de Trabajo...”* a *“... se estará a lo dispuesto en el Código de Trabajo...”*.

▪ **Art. 13.- Organización y objetivos del teletrabajo**

El Art. 13 es el primer artículo del Capítulo III, relativo a “Del Teletrabajo en el sector público”, ante lo cual, es necesario advertir que, dado que se regula por separado el teletrabajo para el sector privado y para el sector público, puede dar problemas de aplicación en cuanto el conjunto de garantías y derechos y su manera de aplicación, ya que se observa una regulación más detallada para el sector privado.

Al respecto, el suscrito es de la opinión que se deben realizar un estudio de cada disposición para ver la forma de aplicación en el sector público y ajustar la redacción en lo que fuere pertinente.

Por otro lado, los objetivos del teletrabajo establecido en el inciso final, están redactados de manera limitada, al estar decantados solamente a favor de la administración pública, por lo que, se sugiere que los objetivos del teletrabajo sean incorporados en los primeros artículos y se redacten de tal manera que aplique al sector privado y al público.

▪ **Art. 14.- Suministros de equipos**

Se recomienda verificar la redacción, en cuanto al término de “suministro”. Por otro lado, no se omite manifestar que es importante establecer parámetros para determinar el alcance del término “equipo de trabajo”, dada la diversidad de bienes tangibles o intangibles que puede utilizar un trabajador público o privado para el desempeño de sus funciones, tales como equipo físico o software.

Además, se sugiere en la parte final incluir la expresión “...legislación vigente que corresponda”; notando que sería preferible hacer referencia a la normativa o el criterio que prevea el cálculo de la depreciación de las herramientas que el empleador prestará al teletrabajador, de tal forma que sea factible verificar que la compensación acordada se enmarque en los límites de la razonabilidad.

▪ **Art. 15.- Condiciones laborales**

Se sugiere que, al final del inciso 1º, se agregue “excepto cuando sea en beneficio de estos”.

De igual forma en el inciso 3º, es importante revisar minuciosamente su redacción, a la luz de lo que establece el Artículo 20 de la Constitución de la República, garantizándose que el espacio designado para telecentro, dentro de la casa de habitación del teletrabajador, no conlleven a una invasión a su privacidad e intimidad, y además, permitan la verificación por parte del MINTRAB, sin que sus órganos de ejecución incurran en ilegalidad al momento de desarrollar sus funciones.

▪ **Art. 18.- Voluntariedad**

Se recomienda que se revise la redacción de esa disposición en aras de armonizarla con el artículo 10 de este mismo proyecto, ya que se advierte que existe una regulación análoga en el ámbito privado.

Por otro lado, respecto de la solicitud del servidor público de restitución a su condición original, debería quedar de manera expresa que es vinculante, dado el principio de voluntariedad que a nivel internacional se aplica en esta modalidad de trabajo.

Pudiendo quedar redactado el inciso 2°, de la siguiente forma:

“El servidor público podrá solicitar en cualquier momento la restitución a su condición original, lo cual será vinculante para el empleador.”

Finalmente, es necesario mencionar que, en respeto a los derechos constitucionales de audiencia y defensa, debe establecerse un procedimiento previo a la revocación de la modalidad de teletrabajo, por lo que se sugiere la incorporación de los elementos necesarios.

▪ **Art. 20.- Reglamento**

Se recomienda replantear el artículo 20, considerando lo establecido en el artículo 168 numeral 14° de la Constitución de la República, el cual establece que es facultad del Presidente de la República decretar los Reglamentos necesarios para la ejecución de las Leyes, acto que se concreta mediante la promulgación de Decretos Ejecutivos.

Sin perjuicio de lo anterior, falta que se estipule la obligación al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de emitir la correspondiente política pública del teletrabajo, lo cual podría estar regulado en el mismo artículo 20, debiendo modificar el epígrafe de dicho artículo. Al respecto, se sugiere la redacción siguiente:

“DEL REGLAMENTO Y DE LA POLÍTICA PÚBLICA DE TELETRABAJO

Art. 20.- El Presidente de la República, decretará el Reglamento de la presente Ley, para facilitar la correcta y efectiva aplicación de esta, en un plazo máximo de seis meses desde su entrada en vigencia.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social deberá elaborar y aprobar la Política Pública de Teletrabajo en el plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigencia de la presente Ley”

▪ **Art. 21.- Disposición transitoria**

Se sugiere que en la redacción se acote a que la excepción por emergencia es en cuanto a la forma de la adenda y no sobre las garantías de los trabajadores.

En virtud de lo anterior, se recomienda la modificación del artículo 21 y agregar un nuevo artículo con una disposición transitoria, de la manera siguiente:

“EXCEPCIÓN DE LA FIRMA DE LA ADENDA

Art. 21.- En caso de emergencia nacional, calamidad pública, régimen de excepción o suspensión de derechos constitucionales y desastres, declarada por autoridad competente, se omitirá lo establecido en el artículo 7 de la presente ley, en lo que respecta a la firma de la adenda.

“DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Art.22.- La presente ley no será aplicable al trabajo realizado por los trabajadores en sus hogares a favor del empleador durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional de la Pandemia por COVID-19.”

CONCLUSIÓN

El suscrito se encuentra de acuerdo con el impulso de una regulación específica para el teletrabajo, sin embargo, se considera que la misma debe de regular aspectos importantes sobre la modalidad y la protección al empleo decente, no debiendo ser una normativa declarativa en aspectos de vital importancia en la relación laboral. Adicionalmente, resulta

necesario ajustar las disposiciones para hacer una normativa más coherente y evitar confusión en su aplicación.

Por lo antes expuesto, hago uso de la facultad que la Constitución de la República me concede en su artículo 137, inciso tercero, **OBSERVANDO** el Decreto Legislativo N° 600, por las razones ya señaladas, dejando constancia de mis consideraciones sobre el particular a los Honorables Diputados y Diputadas en el presente escrito; por lo que me permito devolverles el cuerpo normativo y haciendo uso del control inter órganos que la misma Constitución me concede frente a la Asamblea Legislativa.

-----Firma ilegible-----
Pronunciado por Nayib Armando Bukele Ortez,
Presidente de la República

SEÑORES
SECRETARIOS DE LA HONORABLE
ASAMBLEA LEGISLATIVA,
PALACIO LEGISLATIVO,
E.S.D.O.