



Posición institucional

Introducción

El futuro laboral presenta cada día retos más grandes que las empresas y los países deben asumir para hacer frente a la cuarta revolución industrial (4RI), que ya es una realidad en el mundo, ante la cual se deben tomar medidas que permitan ir acoplándose y preparándose para prevenir impactos sociales que esta puede tener, de no estar listos.

Los acelerados avances en la tecnología están creando cambios socioeconómicos, geopolíticos y demográficos, que se ven reflejados en hechos como el teletrabajo, el cual está teniendo una gran acogida en muchos países. Se están implementando nuevos mecanismos que permiten trabajar con equipos remotos de forma eficiente y efectiva e ir insertándose exitosamente a la transformación digital, que ya es una realidad mundial.

Expertos explican que **dentro de los beneficios del teletrabajo están el disminuir desplazamientos de las personas de un lugar a otro, desempeñar actividades desde cualquier lugar, aprovechar las nuevas tecnologías, favorecer el cuidado del medio ambiente y mejorar el estilo de vida de las personas. Los países que se están preparando para el teletrabajo, también lo están haciendo para el futuro, y es fundamental que las sociedades estén conscientes que deben tener un cambio de mentalidad².**

Teletrabajo: una herramienta para el desarrollo del país

Comentarios de la Ley de Regulación del Teletrabajo¹

Uno de los ejes estratégicos para prepararse como país para el teletrabajo, es contar con un marco legal adecuado y moderno que brinde la seguridad jurídica necesaria, para que las relaciones laborales que se establecen en este nuevo esquema de contratación cuenten con reglas claras, beneficiando a quienes harán uso del mismo, así como para las autoridades que tendrán que verificar su debido cumplimiento. Todo bajo principios reconocidos a nivel internacional: voluntariedad, reversibilidad, privacidad, confidencialidad de la información y protección de activos de la empresa en el teletrabajo, entre otros.

Es importante que se cuente con marcos legales que permitan regular las múltiples facetas jurídicas que tiene el teletrabajo, de acuerdo con el Manual de Buenas Prácticas de Teletrabajo de la Organización Mundial del Trabajo (OIT)³, y brindar reglas claras para organizar y realizar el trabajo a distancia, mediante la utilización de las tecnologías de la información en el domicilio del trabajador, o en lugares o establecimientos ajenos al del empleador.

Gobiernos y sector privado deben trabajar de la mano para hacer frente a esta nueva realidad y poder crear y consolidar una nueva cultura de teletrabajo en los casos que así se requiera, tanto en el sector privado como en el público.

¹ Para la redacción de algunas de las observaciones planteadas en la presente Posición Institucional, se tomaron en cuenta las entrevistas hechas a los siguientes expertos en el tema: Yesenia Granillo de Tobar, Iris Palma, Alexis Rojas y Alfredo Atanacio Cáder.

² Rodríguez, M. (2007). *El teletrabajo en el mundo y Colombia*. Revista Gaceta Laboral, Vol. 13, N°1. Universidad del Zulia. Recuperado de la base de datos académica de EBSCO.

³ OIT. (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. 1ra. ed. Buenos Aires: Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina.



En febrero de 2020, se presentó a la Asamblea Legislativa el proyecto de “Ley de Regulación del Teletrabajo” (LRT), el cual fue aprobado por los diputados el día 20 de marzo del corriente año. Posteriormente, el 1 de abril, la Presidencia de la República devolvió el decreto con observaciones, para que sean consideradas por los legisladores, previo a sus sanción, promulgación y publicación.

Esta ley contiene las principales herramientas para regular nuevas formas de empleo, siendo positiva su aprobación, ya que viene a llenar un vacío importante que tenía el país en la materia. Cabe mencionar, aunque su emisión ha ocurrido en un estado de emergencia nacional a causa del COVID-19, el proyecto de ley surgió dentro del paquete de normas que estudiaba la Asamblea Legislativa para poder responder a la 4RI, y, a la vez, representa una respuesta rápida para permitir que las instituciones continúen laborando de forma remota durante la emergencia.

Cabe destacar que la LRT continuará siendo aplicable después de haberse superado la emergencia actual. Por lo tal, de la revisión del articulado aprobado por la Asamblea Legislativa, es conveniente hacer algunas recomendaciones con el fin de facilitar su implementación para casos posteriores, y que en cierta medida coinciden con las observaciones planteadas por el Órgano Ejecutivo. A continuación se hacen cinco comentarios del articulado del decreto y de las observaciones presidenciales, para que se cuente con un mejor marco normativo.

Comentarios al proyecto de Ley de Regulación del Teletrabajo y a las observaciones presidenciales

1. El teletrabajo debe implicar siempre una relación de dependencia laboral

La Presidencia observa el decreto para aclarar que el ámbito de aplicación de la LRT debe referirse a todo vínculo laboral, o cualquier otra fuente de derechos y obligaciones laborales, para abarcar adecuadamente al sector público y privado. Además de tal consideración, **es importante recordar la afirmación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el teletrabajo, que “tiene potencialmente múltiples facetas jurídicas, ya que puede desarrollarse como una actividad empresarial, de prestación de servicios o trabajo autónomo, como un contrato de cooperación, e incluso como contrato de trabajo descentralizado”⁴.**

La Ley de Regulación del Teletrabajo incluye actividades en las que existe una relación de dependencia entre el empleado y su empleador, donde el primero ofrece sus servicios de forma regular al segundo a cambio de un salario. Entonces, al contrastar los artículos 1 y 2 con el 3 y 4, es necesario que en la LRT también se aclare que su ámbito de aplicación se limitará en esos términos, de manera que se armonice con el art. 17 del Código de Trabajo, para que al ponerse en práctica no se confunda la relación laboral y sus beneficios (vacaciones, aguinaldos, compensaciones, jornadas laborales, salario, previsión social, etc.) con un contrato de prestación de servicios profesionales, para que no se pongan en riesgo las prestaciones legales de los empleados.

⁴ Ibidem.

2. Las modalidades de teletrabajo no deben enumerarse taxativamente frente a la cuarta revolución industrial.

En el art. 4 se plantean algunas formas de realizar el teletrabajo con sus respectivas subcategorías, de forma taxativa. Es positiva la diferenciación propuesta en las observaciones de la Presidencia para ampliar las posibles modalidades, así como las correcciones conceptuales que propone, en relación a este tema, para evitar posibles infracciones a los derechos de los trabajadores. Sin embargo, **dejar una lista cerrada y no ejemplificativa puede llevar a una posible desprotección para los trabajadores que opten por nuevas modalidades, especialmente frente a los diversos rápidos avances tecnológicos que ocurren gracias a la cuarta revolución industrial, inclusive modalidades internacionales donde el teletrabajador se ubique fuera del territorio salvadoreño**⁵.

A la vez, deben armonizarse los términos y limitaciones con la regulación existente:

- Según la doctrina predominante, el teletrabajador autónomo no depende laboralmente de un empleador, sino que se ubica en una posición contractual igualitaria en la que ofrece sus servicios profesionales, por lo que son conocidos como trabajadores independientes o *freelancers*, cuyas actuaciones se enmarcan en el derecho mercantil y no en el laboral⁶. Por ello, es positiva la nueva redacción que propone la Presidencia para adecuar las modalidades y hacer precisiones conceptuales, modificándose el nombre “autónomo”, pues su

descripción en el decreto aprobado corresponde a las modalidades de teletrabajo domiciliario, por telecentros, oficinas satélites, *telecottages*⁷, etc., que a su vez son ejemplos de modalidades no contempladas en la lista taxativa del art. 4.

- Existe una contradicción entre la descripción del teletrabajo desconectado y el inciso final del art. 4, tal como lo señala el Órgano Ejecutivo. Se establece que esta modalidad no estará sujeta a una jornada de trabajo, pero más adelante se obliga a dar cumplimiento al art. 161 del Código de Trabajo. Esta situación, así como la obligación de presentar un informe al final de cada jornada, la cual persiste dentro de las observaciones presidenciales, están desnaturalizando la modalidad de teletrabajo y se va en contra del principio de voluntariedad bajo el cual se está dictando esta ley. Además, debe aclararse que, aunque el trabajador permanezca desconectado, este se ubica en una relación de dependencia laboral con el empleador, o de lo contrario se trataría de una relación mercantil que carece de estabilidad laboral y demás prestaciones legales. Se recomienda aclararlo para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores cuando se opte por esta modalidad.

3. La ley debe considerar estándares mínimos que deberán respetar las partes en su relación laboral.

En la LRT se establece la obligación del empleador de proporcionar las herramientas necesarias para el desarrollo del teletrabajo, tanto para el sector público como el privado. A la vez, se posibilita que el trabajador

5 Dentro de las consideraciones generales del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, adoptado por la Unión Europea desde 2002, se establece: “El teletrabajo cubre un amplio abanico de situaciones y de prácticas sujetas a rápidas evoluciones. Por esta razón, los interlocutores sociales han elegido una definición de teletrabajo que permita cubrir las diferentes formas de teletrabajo regular”.

6 Kahale, D. (2003). *Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral*. Revista Gaceta Laboral. Recuperado de la base de datos académica de EBSCO.

7 La doctrina clasifica las oficinas satélites como los espacios propios de la empresa que ha habilitado cerca del domicilio de un grupo de empleados para que estos hagan sus actividades de forma remota; el telecentro es similar, pero se trata de un espacio compartido para trabajadores de diferentes empleadores; los *telecottages* llevan la misma dinámica que los telecentros, pero surgen como un esfuerzo público privado para crear los espacios debidamente equipados para que más personas cuenten con herramientas para realizar teletrabajo. Rodríguez, M. (2007). *El teletrabajo en el mundo y Colombia*. Revista Gaceta Laboral, Vol. 13, N°1. Universidad del Zulia. Recuperado de la base de datos académica de EBSCO.

aporte voluntariamente algunas herramientas para cumplir con sus obligaciones. En todo caso, es recomendable que, tal como lo establece la OIT en el *Manual de buenas prácticas en teletrabajo* elaborado para Argentina⁸, se aclare el cumplimiento de las demás normativas vigentes, para no incurrir en infracciones de normas penales, mercantiles, de propiedad intelectual, entre otras.

A la vez, **tal como se propone viabilizar las normas de seguridad ocupacional para evitar desincentivos para optar por el teletrabajo, es fundamental mantener un balance entre los derechos y las obligaciones de las partes, para que no existan abusos del empleador ni de los trabajadores.** Por ello, **es necesario que la Asamblea Legislativa haga una revisión exhaustiva de las observaciones presidenciales, para evitar esta sobreregulación y desbalance, respetando el principio de voluntariedad que la misma ley establece.**

4. La libre autonomía de la voluntad de las partes es clave para el correcto desarrollo del teletrabajo.

La ley debe garantizar los derechos de los trabajadores y, a la vez, que estos cumplirán con sus obligaciones en la relación de dependencia laboral. Obligar a las partes a fijar un lugar para que el empleado realice sus actividades de teletrabajo puede desnaturalizar la figura jurídica. Todo dependerá de la modalidad por la que se decida realizar el contrato individual de trabajo, debiéndose adaptar los arts. 3, 4, 5, 7, 9 y 15 de la ley en tal sentido, como ya se señala en algunas de las observaciones del Órgano Ejecutivo. Lo mismo ocurre con la requisición de un informe al final de cada jornada de teletrabajo desconectado, pues eso dependerá de lo que el empleador requiera. Deberán respetarse los acuerdos

de las partes, siempre y cuando no pongan en riesgo la salud de los trabajadores ni signifiquen una afectación a sus derechos. Por ello, todo contrato individual de trabajo donde se habilite la modalidad de teletrabajo, siempre está sometido al respeto a la legislación nacional e internacional, como los convenios de la OIT. **La ley debe ser un incentivo para realizar actividades de teletrabajo.**

Es positivo que la ley haga una separación entre el régimen laboral del sector privado y el del sector público, pues ambos son regulados por normas jurídicas distintas, dada la diferencia en las finalidades que persiguen. **Por ello, deben aclararse las normas de verificación del cumplimiento de medidas de seguridad y salud ocupacional en el sector privado, y, a la vez, el grado de rigidez que se requiere para que el teletrabajo público y privado no cuente con normas excesivas que dificulten su aplicación práctica, tal como afirma esto último la Presidencia en sus observaciones.**

El teletrabajo tiene otros beneficios que no tiene el trabajo presencial, pero a la vez implica nuevas cargas para la parte patronal y para la trabajadora. Las personas que decidan optar por la modalidad de teletrabajo deben recibir un salario competitivo, pero a la vez no puede cargarse excesivamente al empleador obligándolo a cubrir los costos de seguridad ocupacional y de conectividad. Por ello, la Asamblea Legislativa deberá valorar las observaciones propuestas por el Presidente, para que no se creen limitantes o sobreregulaciones que dificulten la aplicación práctica de la Ley, y que no existan conflictos normativos con el Código de Trabajo y otras normas aplicables.

8 Op. Cit. OIT. (2011).

Conclusiones

- El teletrabajo es una herramienta para responder a la cuarta revolución industrial, que está obligando al mundo a adoptar nuevas modalidades de trabajo. A la vez, permitirá hacer frente a la emergencia causada por el COVID-19.
- Es positiva la aprobación de la Ley de Regulación del Teletrabajo, ya que viene a llenar un vacío importante que se tenía en el país para este nuevo esquema de contrataciones, usando las nuevas tecnologías de la información.
- La aplicación de la LRT debe perdurar en el futuro, debiendo eliminarse restricciones que pueden hacerla obsoleta en un corto tiempo; por el contrario, debe ser un marco referencial lo suficientemente abierto para aprovechar la ola de la cuarta revolución industrial.
- Son positivas muchas de las observaciones hechas por la Presidencia, como las relacionadas con el ámbito de aplicación de la ley, las modalidades de teletrabajo, precisiones conceptuales, y concordancias con la normativa vigente. Sin embargo, hay observaciones que no se comparten, pues se considera que pueden generar un desbalance en las obligaciones laborales del empleador y de sus trabajadores, que se limite la posibilidad de optar por nuevas modalidades de teletrabajo que puedan ir surgiendo, y que pueden generarse sobrerregulaciones que desnaturalicen el objetivo que pretende cumplir la LRT bajo el principio de voluntariedad.
- Para permitir el completo desarrollo de la LRT, se requiere la pronta implementación de la firma electrónica certificada, para revestir de certeza jurídica las actividades laborales, evitando caer innecesariamente en la obsoleta cultura del papel.