

DECRETO N° 600

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE EL SALVADOR

CONSIDERANDO:

- I. Que el Artículo 37 de la Constitución dispone, que el trabajo es una función social, que goza de la protección del Estado y no se considera artículo de comercio. Asimismo, regula que el Estado empleará todos los recursos que estén a su alcance para proporcionar ocupación al trabajador manual o intelectual, y para asegurar a él y a su familia las condiciones económicas de una existencia digna.
- II. Que de acuerdo al Foro de Diálogo Mundial organizado por la Organización Internacional del Trabajo, representantes de gobiernos, trabajadores y empleadores, coincidieron en que el teletrabajo aporta numerosos beneficios sociales y laborales, promueve el trabajo decente, beneficia a trabajadores con responsabilidades familiares, accede a una fuerza de trabajo más amplia y diversa, así como también, es una estrategia para hacer frente a los problemas medioambientales y de congestión urbana.
- III. Que es necesario aprobar una ley para reconocer, regular y fomentar el teletrabajo, como una nueva modalidad en las relaciones laborales que vinculan a trabajadores y empleadores públicos y privados, que garantice los derechos laborales vigentes en la constitución y resto de legislación, lo cual vendrá a dinamizar el mercado laboral y fortalecer la economía del país.
- IV. Que esta nueva legislación también servirá para implementar el teletrabajo en el sector público, y con ello aprovechar las tecnologías de la información y las comunicaciones, para prestar mejores servicios a la población, eficiencia en el uso de fondos públicos, disminución del gasto y mejora en los tiempos de respuesta.



POR TANTO, en uso de sus facultades constitucionales y a iniciativa de las y los Diputados René Alfredo Portillo Cuadra, Silvia Estela Ostorga de Escobar, David Ernesto Reyes Molina y Marcela Guadalupe Villatoro Alvarado.

DECRETA la siguiente:

LEY DE REGULACIÓN DEL TELETRABAJO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

OBJETO

Art. 1.- La presente ley tiene como objeto 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.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 2.- Queda comprendido dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, las relaciones de trabajo entre trabajadores, empleadores públicos y privados, cuyos contratos de trabajo se sometan a lo previsto en esta ley y demás leyes laborales vigentes.

DEFINICIONES

Art. 3.- Para efectos de la presente ley se entenderá por teletrabajo una forma de desempeñar la relación de trabajo de carácter no presencial, total o parcialmente, por tiempo determinado o de manera indefinida, fuera del centro de trabajo y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación.

Telecentro: Es el espacio físico acondicionado con las tecnologías digitales e infraestructura, sistema de colaboración, comunicaciones y seguridad de

información, que le permite a los tele trabajadores realizar sus actividades y facilitar el desarrollo de ambientes colaborativos que promueven el conocimiento para innovar esquemas laborales de alto desempeño; el cual debe ser autorizado por el empleador.

Tecnologías de la información y comunicación (TICs): Es el conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito, facilitar la prestación de los servicios en las instituciones y empresas, procurando la satisfacción de los usuarios y clientes. Así como las tecnologías que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

MODALIDADES DEL TELETRABAJO

Art.4.- El teletrabajo puede realizarse de las siguientes formas:

I. De acuerdo al lugar donde desempeñan las labores:

- a) **Autónomos:** son aquellos que utilizan su propio domicilio o un lugar determinado para desarrollar su actividad laboral.
- b) **Móviles:** son aquellos que no tienen un lugar de trabajo determinado.
- c) **Suplementarios:** Son aquellos que laboran ciertos días de la semana bajo teletrabajo, autónomo o móvil, y el resto del tiempo lo hacen presencialmente.

II. De acuerdo a la fijación de horario y jornada de trabajo:

- a) **Teletrabajo conectado:** El trabajador se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador.
- b) **Teletrabajo desconectado:** El empleado presta sus servicios conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador; sin embargo, su comunicación con la organización no es permanente, ni constante, por lo que el empleado no estará sujeto a una jornada de trabajo determinada, ni un control del tiempo invertido en el trabajo por parte del empleador. Debiendo presentar un informe al final de su jornada conforme a los resultados previamente acordados.

En ambas modalidades deben de respetarse los términos de la jornada de trabajo establecidos en el artículo 161 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO II REGULACIONES ESPECIALES DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO

APLICACIÓN DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

Art. 5.- El empleador definirá los puestos de trabajo que de acuerdo a las necesidades de la empresa puedan someterse al teletrabajo, así como los requisitos que el trabajador debe cumplir.

En el apartado del contrato individual de trabajo previsto en el art. 23 n.º 6 del Código de Trabajo, se podrá establecer la modalidad de teletrabajo en los términos previstos en esta ley.

El empleador y el trabajador podrán acordar por escrito aplicar, modificar o revocar la modalidad de teletrabajo en los términos previstos en esta ley.

Las condiciones en las cuales se ejecutará el trabajo bajo la modalidad regulada por la presente ley se regirá en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente no transgredir las disposiciones del Código de Trabajo y demás normas de carácter laboral.

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

LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

Art. 6.- La implementación del teletrabajo es estrictamente voluntaria tanto para el trabajador como para el patrono y debe existir un acuerdo entre las partes, donde se establezcan los términos y condiciones; es decir, no existe forma coercitiva por ninguna de las dos partes.

La presente ley instaura la posibilidad de que el teletrabajo sea pactado antes de la contratación, o bien, de manera posterior, para lo cual, en caso de realizar la segunda opción, debe ser mediante una adenda al contrato de trabajo.

ADENDA DE TELETRABAJO

Art. 7.- Para establecer una relación de teletrabajo regida por lo dispuesto en la presente ley, el empleador y el teletrabajador deberá suscribir un contrato de teletrabajo, el cual se sujete a esta ley y a las demás disposiciones que norman el Código de Trabajo. En el mismo deberá especificarse en forma clara las condiciones en que se ejecutarán las labores, las obligaciones, los derechos y responsabilidades que deben asumir las partes.

En caso que exista una relación laboral regulada por un contrato previamente suscrito, lo que procede es realizar una adenda del mismo con las condiciones previstas en la presente ley. Estableciéndose como requisitos mínimos los siguientes:

- a) La dirección exacta del lugar o lugares en que se desarrollarán las labores (telecentro), debiendo el empleador autorizarlos.
- b) Determinación de las principales tareas a realizar.
- c) Especificación de los equipos, programas, soportes, plataformas y demás implementos informáticos que proporcionará el empleador o el teletrabajador según lo convengan.
- d) Establecer mecanismos de evaluación que permitan identificar el cumplimiento de horarios de trabajo, metas y eficiencia en el desempeño.
- e) Condiciones de seguridad de la información, protección de datos y confidencialidad que el teletrabajador aceptará.

La adenda a que se refiere el presente artículo será firmada por el empleador y el trabajador y en ningún caso implicará la pérdida de los derechos, garantías y prestaciones sociales del trabajador en virtud de su antigüedad y cualquiera que

estuviere establecida en el contrato de trabajo original o en cualquier fuente de obligación laboral.

OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Art. 8.- A los empleadores, además de las obligaciones y prohibiciones previstas en los artículos 29 y 30 del Código de Trabajo, se le aplicarán las siguientes:

a) Reconocer el salario al trabajador en la forma, cuantía, fecha, lugar y en los términos establecidos por el Código de Trabajo, contrato de trabajo y contrato colectivo o cualquier otra fuente de derechos y obligaciones laborales; e incluso en los siguientes casos:

i. Cuando el trabajador no reciba las herramientas o los programas necesarios para realizar las labores o no se le delegue trabajo o insumos.

ii. Cuando el equipo proporcionado por el empleador se dañe por causas ajenas al trabajador y éste lo haya reportado en un plazo no mayor a cuatro horas.

iii. Cuando los sistemas operativos o las tecnologías proporcionadas por el empleador no le permitan al trabajador realizar sus funciones y esta situación sea debidamente reportada en un plazo no mayor a cuatro horas.

b) Proveer al trabajador los equipos, conexiones, herramientas, programas y aplicaciones que fueren necesarios e indispensables para la ejecución de las labores de conformidad a lo establecido en el art. 29 del Código de Trabajo. En caso que el teletrabajador voluntariamente proporcione su equipo de trabajo, será compensado por el empleador por su depreciación, de conformidad a la legislación vigente.

c) Conceder licencia y pagar las prestaciones sociales en los mismos términos y condiciones que las gozan los trabajadores presenciales, establecidos en el Código de Trabajo, demás leyes y reglamentos aplicables.

d) Coordinar la forma de reestablecer las funciones de la persona teletrabajadora ante situaciones en las que no pueden realizar sus labores o estas se vean interrumpidas.

e) Capacitar para el adecuado manejo y uso de los equipos y programas necesarios para el buen desarrollo de sus funciones.

f) Deberán los empleadores establecer políticas sobre las condiciones de teletrabajo, que sean de conocimiento previo a los teletrabajadores. Los requerimientos mínimos de estas políticas se establecerán en el reglamento de esta ley.

Será de cuenta del patrono 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.

OBLIGACIONES DE LOS TELETRABAJADORES

Art. 9.- A los trabajadores sujetos a la modalidad de teletrabajo se les aplicarán, además de las obligaciones y prohibiciones previstas en los artículos 31 y 32 del Código de Trabajo, las siguientes:

- a) Desempeñar el trabajo convenido, de acuerdo a las instrucciones que reciba del empleador, en la forma, tiempo y lugar autorizado.
- b) Informar de inmediato a su empleador o a quién éste designe, cuando ocurran causas que impidan u obstruyan la eficaz y diligente prestación de los servicios.
- c) Mantenerse a disposición del empleador durante la jornada de trabajo y en el horario de labores establecido en el contrato.
- d) Conservar y restituir en buen estado los equipos, herramientas, programas, aparatos, dispositivos, plataformas u otros mecanismos que le hubiere entregado el empleador para la prestación de los servicios, salvo el deterioro ocasionado por el uso natural, o por caso fortuito o fuerza mayor, o el proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación.
- e) Deberá guardar secreto de toda la documentación y antecedente que le proporcione su empleador o patrono.

- f) Los elementos y medios suministrados por el patrono no podrán ser usados por persona distinta al trabajador, quien al final del contrato o de la revocatoria de la aplicación de la modalidad, deberá restituir los mismos en buen estado, salvo el deterioro natural.
- g) Cuando el equipo sea provisto por el empleador, el empleado deberá facilitar el equipo cuando sea requerido, a efecto de realizar actualizaciones, auditorías o mantenimiento del mismo.

DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL

Art. 10.- Los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a la modalidad de teletrabajo tendrán un período de treinta días, a partir del inicio de tal modalidad, para solicitar su regreso a la modalidad presencial, y el empleador deberá acceder a lo solicitado. Luego de ese período cualquier cambio deberá hacerse de común acuerdo con el empleador.

En los casos en que la modalidad de teletrabajo sea una condición acordada desde el inicio de la relación laboral, el teletrabajador no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones físicas del empleador, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado.

IGUALDAD DE DERECHOS

Art. 11.- Las personas empleadas bajo la modalidad del teletrabajo tienen los mismos derechos individuales y colectivos que los trabajadores presenciales, en cuanto a seguridad social, previsional, prestaciones de ley, seguridad e higiene ocupacional y libertad sindical.

APLICACIÓN SUPLETORIA

Art. 12.- En todo lo no previsto en el presente capítulo, se aplicará el Código de Trabajo y demás leyes que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores privados, en lo que fuera aplicable.

CAPÍTULO III

DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

ORGANIZACIÓN Y OBJETIVOS DEL TELETRABAJO

Art. 13.- Cada institución organizará y adoptará las medidas y procedimientos que estime necesarios, para desarrollar programas de teletrabajo en el contexto de su estrategia de modernización de la gestión pública.

El teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la modalidad en que se efectúa el trabajo, pero no afecta los derechos, garantías, beneficios y prestaciones que reciben los trabajadores en virtud de las leyes, reglamentos, contratos colectivos o cualquier otra fuente de obligaciones laborales.

Los principales objetivos del teletrabajo son los siguientes: El aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación en la prestación de los servicios a la población, el aumento y medición de la productividad, mayor eficiencia y transparencia en el uso de los fondos públicos, disminución del gasto, reducción del consumo de energía eléctrica, combustible, alquileres y otros.

SUMINISTRO DE EQUIPOS

Art. 14.- Corresponderá a cada institución en su calidad de empleador, el suministro de equipos de trabajo, y solo podrá ser dispensada cuando voluntariamente el teletrabajador ofrezca equipos de su propiedad para el cumplimiento de las labores, lo cual quedará especificado en el contrato o su modificación. En caso que el teletrabajador voluntariamente proporcione su equipo de trabajo, será compensado por el empleador por su depreciación, de conformidad a la legislación vigente.

CONDICIONES LABORALES

Art. 15.- El teletrabajo únicamente modifica la forma de prestación de los servicios en los términos indicados en la presente ley, pero no afecta los derechos, garantías, beneficios y prestaciones que reciben los trabajadores en virtud de las

leyes, reglamentos, contratos colectivos o cualquier otra fuente de obligaciones laborales.

La institución deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los telecentros. Si las actividades se realizan en la casa de habitación del trabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene respectiva.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los telecentros. Si las actividades se realizan en la casa de habitación del teletrabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene ocupacional respectiva, corresponderá además a las instituciones en su calidad de patrono o empleador garantizar la seguridad y salud ocupacional del teletrabajador conforme a lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo y sus Reglamentos.

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

Art. 16.- Los derechos, deberes y prohibiciones de los empleados públicos contratados bajo esta modalidad, estarán regulados por la Ley de Servicio Civil, la Ley de la Carrera Administrativa Municipal y demás leyes aplicables a cada institución, inclusive la Ley del Seguro Social, la Ley la Comisión Ejecutiva Hidroeléctrica del Río Lempa (CEL), Reglamentos, Contratos Colectivos de Trabajo y demás fuentes de obligaciones laborales.

HORARIO DE TRABAJO Y JORNADA LABORAL

Art. 17.- La jornada de trabajo y los horarios se regirán por las leyes, reglamentos y contratos colectivos aplicables a cada institución pública.

VOLUNTARIEDAD

Art.18.- La incorporación a la modalidad de teletrabajo es voluntaria por parte del servidor público. El titular de la institución tiene la potestad para autorizar o revocar la contratación bajo dicha modalidad, sin menoscabo a su estabilidad laboral.

El servidor público podrá solicitar en cualquier momento la restitución a su condición original.

APLICACIÓN SUPLETORIA

Art. 19.- En todo lo no previsto en el presente Capítulo, se aplicará la Ley de Servicio Civil y demás leyes, Reglamentos, Contratos Colectivos de Trabajo y demás normativa legal vigente aplicables a cada institución.

REGLAMENTO

Art. 20.- El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, por medio de acuerdo ministerial, decretará el Reglamento de la presente Ley, para facilitar la correcta y efectiva aplicación de esta, en un plazo máximo de noventa días hábiles desde su entrada en vigencia.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Art. 21.- En caso de emergencia nacional, calamidad pública, régimen de excepción o suspensión de derechos constitucionales y desastres, se omitirá lo establecido en el artículo 7 de la presente ley.

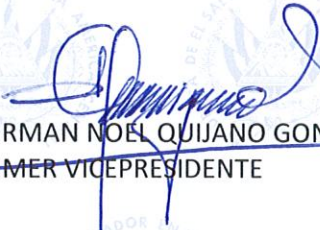
VIGENCIA

Art. 22.- El presente Decreto entrará en vigencia ocho días después de su publicación en el Diario Oficial.

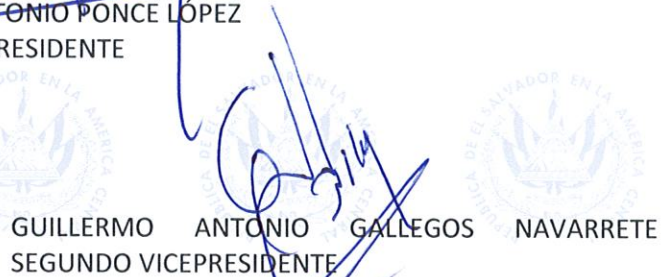
DADO EN EL PALACIO LEGISLATIVO: San Salvador, a los veinte días del mes de marzo de dos mil veinte.



MARIO ANTONIO PONCE LÓPEZ
PRESIDENTE



NORMAN NOEL QUIJANO GONZÁLEZ
PRIMER VICEPRESIDENTE



GUILLERMO ANTONIO GALLEGOS NAVARRETE
SEGUNDO VICEPRESIDENTE



YANCI GUADALUPE URBINA GONZÁLEZ
TERCERA VICEPRESIDENTA



ALBERTO ARMANDO ROMERO RODRÍGUEZ
CUARTO VICEPRESIDENTE



REYNALDO ANTONIO LÓPEZ CARDOZA
PRIMER SECRETARIO

RODOLFO ANTONIO PARKER SOTO
SEGUNDO SECRETARIO

NORMA CRISTINA CORNEJO AMAYA
TERCERA SECRETARIA



PATRICIA ELENA VALDIVIESO DE GALLARDO
CUARTA SECRETARIA

LORENZO RIVAS ECHEVERRÍA
QUINTO SECRETARIO



MARIO MARROQUÍN MEJÍA
SEXTO SECRETARIO

