

**DECRETO No. 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 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, 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 municipalidades, 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, autónomas y municipalidades, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

**OBJETIVOS**

Art. 2.- Los principales objetivos del teletrabajo son los siguientes: El aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación en la prestación de los servicios al público y a la población en general, 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.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 3.- Queda comprendido dentro del ámbito de aplicación de la presente ley, las relaciones de trabajo derivadas de cualquier vínculo laboral entre trabajadores, empleadores públicos y privados, cuyos contratos de trabajo se sometan a lo previsto en esta ley, demás leyes laborales vigentes y cualquier otra fuente de derechos y obligaciones laborales.

## DEFINICIONES

Art. 4.- Para efectos de la presente ley se entenderá por:

**Teletrabajo:** Es una forma de organizar y realizar el trabajo de manera no presencial ya sea total o parcialmente, por un tiempo determinado o indefinido, fuera del establecimiento o centro de trabajo, pudiendo ser en el domicilio del trabajador o en un lugar ajeno al empleador y utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación.

**Telecentro:** Es el espacio físico acondicionado con los recursos tecnológicos, tecnologías digitales e infraestructura, sistema de colaboración, comunicaciones y seguridad de información, que le permite a los teletrabajadores 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.

**Teletrabajador:** Es la persona que realiza sus labores en su domicilio, telecentro, o en un lugar distinto, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (tics), a cambio de una retribución en dinero por parte del empleador.

## MODALIDADES DEL TELETRABAJO

Art. 5.- El teletrabajo puede realizarse de las siguientes formas:

### I. De acuerdo al lugar donde 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.

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

- a) **Teletrabajo conectado:** El teletrabajador se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador, dentro de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo.
- b) **Teletrabajo desconectado:** El teletrabajador 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 final de su jornada conforme a los resultados previamente acordados, respetándose la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo.

## CAPÍTULO II

### REGULACIONES ESPECIALES DEL TELETRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO

#### APLICACIÓN DE LA MODALIDAD DE TELETRABAJO

Art. 6.- 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 en domicilio o en telecentros, deberá precisarse el lugar y espacio de trabajo en el contrato individual de trabajo o su modificación.

#### LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

Art. 7.- La implementación del teletrabajo es estrictamente voluntaria, tanto para el trabajador como para el patrono y debe existir un acuerdo por escrito entre las partes, donde se establezcan los términos y condiciones; es decir, no debe existir forma coercitiva en la implementación del teletrabajo por ninguna de las dos partes.

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.

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.

#### ADENDA DE TELETRABAJO

Art. 8.- 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, 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 deberá aceptar por escrito y de forma expresa.

Los requisitos antes mencionados deberán establecerse de igual manera en los contratos de teletrabajo.

La adenda a que se refiere el presente artículo contendrá la fecha de ingreso del trabajador a la empresa, será firmada por el empleador y el teletrabajador y en ningún caso implicará la pérdida de los derechos, garantías y prestaciones sociales del teletrabajador en virtud de su antigüedad y cualquiera que estuviere establecida en el contrato de trabajo original o en cualquier fuente de obligación laboral. Dicha adenda deberá remitirse a la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

### **OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES**

Art. 9.- 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 teletrabajador 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 teletrabajador no reciba las herramientas o los programas necesarios para realizar las labores o no se le delegue trabajo o insumos por parte del empleador.
  - ii. Cuando el equipo proporcionado por el empleador se dañe por causas ajenas al teletrabajador 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 teletrabajador realizar sus funciones y esta situación sea debidamente reportada en un plazo no mayor a cuatro horas.
  - iv. Cuando por caso fortuito o fuerza mayor el teletrabajador se encuentre inhabilitado de desarrollar sus labores.
- b) Proveer al teletrabajador 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 que corresponda.
- 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 al teletrabajador 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 y en el reglamento interno de la empresa.

- 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.

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, incluyendo un subsidio en el pago de los servicios de energía eléctrica, internet de manera proporcional para el desarrollo de las labores.

## **OBLIGACIONES DE LOS TELETRABAJADORES**

Art. 10.- 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 en un plazo no mayor a cuatro horas 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 realizar las actividades convenidas, salvo el deterioro ocasionado por el uso natural, caso fortuito o fuerza mayor, o el proveniente de su mala calidad o defectuosa fabricación.
- e) Deberá guardar confidencialidad de toda la información y antecedentes que le proporcione su empleador o patrono, so pena de incurrir en las responsabilidades legales correspondientes.
- f) Los elementos y medios suministrados por el patrono no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, 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 teletrabajador deberá facilitar el equipo cuando sea requerido, a efecto de realizar actualizaciones, auditorías o mantenimiento del mismo.

## **DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL**

Art. 11.- 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, ninguna de las partes 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. 12.- 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. 13.- En todo lo no previsto en el presente capítulo, se estará a lo dispuesto en 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 Y MUNICIPALIDADES**

#### **ORGANIZACIÓN Y OBJETIVOS DEL TELETRABAJO**

Art. 14.- Cada institución y municipalidades 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.

#### **SUMINISTRO DE EQUIPOS**

Art. 15.- 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 que corresponda.

#### **CONDICIONES LABORALES**

Art. 16.- 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 excepto cuando sea en beneficio de estos.

La institución y las municipalidades deberán 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 respectiva.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los telecentros. Corresponderá además a las instituciones y municipalidades 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. 17.- 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. 18.- La jornada de trabajo y los horarios se regirán por las leyes, reglamentos y contratos colectivos aplicables a cada institución pública y municipalidades.

#### **VOLUNTARIEDAD**

Art.19.- La incorporación a la modalidad de teletrabajo es voluntaria por parte del servidor público. El titular de la institución y de la municipalidad 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, lo cual será vinculante para el empleador.

#### **CREACIÓN DEL REGISTRO DE EMPLEADORES DE TELETRABAJO**

Art. 20.- Créase el Registro de Empleadores de la modalidad de Teletrabajo y de los intermediarios que estos utilicen, como una dependencia del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

El Reglamento correspondiente establecerá el procedimiento para su inscripción.

#### **APLICACIÓN SUPLETORIA**

Art. 21.- En todo lo no previsto en el presente Capítulo, se aplicará la Ley de Servicio Civil, Ley de la Carrera Administrativa Municipal, demás leyes, Reglamentos, Contratos Colectivos de Trabajo y demás normativa legal vigente aplicable a cada institución.

#### **DEL REGLAMENTO Y DE LA POLITICA PÚBLICA DE TELETRABAJO**

Art. 22.- 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.

#### **EXCEPCIÓN DE LA FIRMA DE LA ADENDA**

Art. 23.- 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 8 de la presente ley, en lo que respecta a la firma de la adenda.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Art. 24.- 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.

#### **VIGENCIA**

Art. 25.- 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.

**NOTA:**

En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97, inciso tercero del Reglamento Interior de este Órgano de Estado, se hace constar que el presente decreto fue devuelto con observaciones por el presidente de la República el uno de abril de dos mil veinte; habiendo sido aceptadas por esta Asamblea Legislativa en Sesión Plenaria del día cuatro de junio del dos mil veinte, las cuales han sido incorporadas al texto del Decreto Legislativo n°. 600.

Mario Marroquín Mejía,  
Sexto Secretario.

CASA PRESIDENCIAL: San Salvador, a los dieciséis días del mes de junio del año dos mil veinte.

PUBLÍQUESE,

NAYIB ARMANDO BUKELE ORTEZ,  
Presidente de la República.

ÓSCAR ROLANDO CASTRO,  
Ministro de Trabajo y Previsión Social.