

Política Regional de Teletrabajo

1. GENERALIDADES DE LA POLÍTICA

1. Objetivo

El objetivo de esta política es definir un marco normativo y operativo claro para la implementación del teletrabajo en las siguientes entidades: Holding Bursátil Regional, Bolsa de Comercio de Santiago, Bolsa de Valores de Colombia, Bolsa de Valores de Lima, Grupo BVL, CCLV, CAVALI y Deceval, en adelante denominadas conjuntamente como “**La Organización**”. La política busca promover una modalidad de trabajo que garantice la flexibilidad y la eficiencia, cumpliendo con las normativas específicas de cada país, y asegurando la protección de los derechos de los colaboradores, la seguridad y salud en el trabajo (SST), y el uso adecuado de las tecnologías de la información.

Este documento tiene como finalidad:

- Proporcionar lineamientos claros para la ejecución del teletrabajo, asegurando la igualdad de condiciones entre tele colaboradores y colaboradores presenciales, según lo estipulado en el capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo de **Chile**, la Ley N° 31572 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2023-TR de **Perú**, y la Ley 1221 de 2008 y Decretos modificatorios en **Colombia**.
- Se garantizará en todo momento, lugar y método de trabajo la seguridad y salud de los colaboradores en modalidad de teletrabajo, alineando las actividades bajo los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), conforme a la normativa de cada país.
- Se promoverá el uso eficiente de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) para asegurar la continuidad operativa de **La Organización** en un entorno de teletrabajo.
- Se definen las condiciones necesarias para que los telecolaboradores cuenten con las herramientas y apoyo técnico necesarios para el desempeño eficiente de sus funciones, garantizando la confidencialidad y protección de la información manejada.
- Establecer los mecanismos de monitoreo y evaluación del teletrabajo para asegurar el cumplimiento de los objetivos de **La Organización** sin comprometer el bienestar de los colaboradores.

Este objetivo refleja la intención de **La Organización** de adaptar el teletrabajo de manera flexible, productiva y segura en los tres países, siempre en conformidad con las normativas locales y las mejores prácticas laborales internacionales.

2. Alcance del documento

<p>Alcance de las actividades</p>	<p>Esta política regula todas las actividades relacionadas con la implementación, seguimiento y evaluación del teletrabajo en La Organización. Esto incluye desde la identificación de los cargos aptos para teletrabajo, la formalización de acuerdos de teletrabajo entre el empleador y el empleado, hasta la supervisión del desempeño y la verificación de condiciones de SG-SST en el lugar de teletrabajo. La política establecerá los lineamientos para la correcta asignación y uso de herramientas tecnológicas que aseguren el cumplimiento de las funciones laborales desde un entorno remoto, aplica tanto en situaciones ordinarias como en circunstancias excepcionales.</p>
<p>Alcance en relación a la organización</p>	<p>Esta política aplica para las siguientes entidades: Holding bursátil Regional, Bolsa de Comercio de Santiago, Bolsa de Valores de Colombia, Bolsa de Valores de Lima, Grupo BVL, CCLV, CAVALI y Deceval, en adelante referidos como "La Organización", incluyendo colaboradores contratados de forma permanente o temporal. Está dirigida a todos los colaboradores que cumplan con los requisitos establecidos para teletrabajar, sin importar su nivel jerárquico, área o tipo de contrato. Además, se extiende a los equipos de gestión y supervisión, quienes serán responsables de evaluar y aprobar la implementación del teletrabajo en sus respectivos equipos, asegurando el cumplimiento de los lineamientos de La Organización y las normativas locales.</p>

3. Requisitos de Postulación para Realizar Teletrabajo

El teletrabajo para cualquier colaborador de **La Organización** está basado en las normativas aplicables de cada país y bajo las siguientes condiciones previas:

1. **Aptitud del cargo para teletrabajo:** El cargo que desempeña el colaborador debe ser elegible para teletrabajo, tal como se establece en la presente política. En línea con el **capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo de Chile**, la **Ley N° 31572** y su Reglamento de **Perú** y la **Ley 1221 de 2008** en **Colombia**, se requiere que las actividades sean viables para desempeñarse fuera de las instalaciones de **La**

Organización, garantizando la continuidad operativa y el cumplimiento de las responsabilidades.

2. **Acuerdo de las condiciones de teletrabajo:** Tanto **La Organización** como el colaborador deben estar de acuerdo en las condiciones específicas del teletrabajo, incluyendo la modalidad (suplementario o híbrido), los horarios, y el nivel de responsabilidad asociado al cargo. Este acuerdo debe ajustarse a las leyes nacionales, que en los tres países requieren que el teletrabajo sea voluntario y pactado entre las partes, conforme a la normativa local.
3. **Solicitud y formalización por escrito:** La solicitud para realizar teletrabajo puede provenir tanto de **La Organización** como del colaborador. La voluntariedad del teletrabajo debe expresarse por escrito mediante un acuerdo contractual o adenda al contrato existente, tal como lo exigen las leyes en **Chile, Perú y Colombia**. En particular, la **Ley N° 31572** y su Reglamento de **Perú** enfatiza que las condiciones acordadas deben estar formalizadas en un contrato o convenio donde se describan las condiciones aplicables al teletrabajo, en **Colombia**, la **Ley 1221 de 2008** establece que este acuerdo debe ser formalizado y registrado, y en **Chile**, al capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo, que establece la obligatoriedad de que el pacto de teletrabajo o trabajo a distancia se acuerde por escrito en el contrato de trabajo o anexo posterior y que sea registrado, y también, establece determinadas situaciones de teletrabajo o trabajo a distancia para conciliar la vida personal, familiar y laboral.
4. **Aprobación por SST y Gerencia:** El colaborador debe contar con la aprobación tanto del área de **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** como de la **Gerencia** antes de iniciar el teletrabajo. Estas áreas deben verificar que las condiciones de trabajo remoto cumplan al 100% con los requisitos de seguridad, salud y operatividad necesarios para el desempeño laboral. En **Chile**, la **Ley N° 21.220** exige que el empleador proporcione las medidas necesarias y/o información para garantizar un entorno de trabajo seguro, mientras que, en **Perú**, la **Ley N° 31572** y su Reglamento requieren que el empleador evalúe y valide las condiciones de seguridad del lugar de teletrabajo, lo que podrá ser realizado a través de un mecanismo de autoevaluación ejecutado de forma directa por el colaborador. En **Colombia**, el teletrabajo debe cumplir con los estándares del **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** y las directrices de la **Administradora de Riesgos Laborales (ARL)**.

6. Igualdad en el Trato

La **Organización** garantizará el cumplimiento de los principios rectores del teletrabajo, asegurando la **igualdad en el trato** entre los trabajadores que realicen sus actividades de forma presencial y aquellos que desempeñen sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo en cualquiera de sus variantes. Este principio de igualdad se reflejará en el respeto y aplicación de las normativas laborales específicas de **Chile, Perú y Colombia**, asegurando que no exista discriminación alguna entre ambas modalidades de trabajo.

La igualdad en el trato se materializa a través del cumplimiento de los siguientes aspectos:

- **Reglamento Interno de Trabajo / Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad:** Tanto los trabajadores presenciales como los teletrabajadores estarán sujetos a las mismas disposiciones del reglamento interno de la empresa. En **Chile**, el **capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo** establece que el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador presencial, incluidos aquellos relacionados con la **SG-SST**. En **Perú**, la **Ley N° 31572** y su Reglamento también garantiza que los teletrabajadores gocen de los mismos derechos laborales, mientras que, en **Colombia**, la **Ley 1221 de 2008** y su decreto reglamentario aseguran la igualdad de trato entre ambas modalidades.
- **Jornada Laboral:** Las jornadas laborales de los teletrabajadores serán equivalentes a las de los trabajadores presenciales, respetando los límites establecidos por la ley. En **Chile**, la normativa establece que podrá pactarse que el teletrabajador esté excluido de la jornada de trabajo, cumpla con una jornada de trabajo establecida o pueda distribuir libremente ésta si así lo permiten sus funciones. En todo caso, debe respetarse el tiempo de descanso. En **Perú**, la **Ley N° 31572** y su Reglamento aseguran que las horas de trabajo del teletrabajador se pacten de manera clara, respetando los límites legales sobre jornada. En **Colombia**, la **Ley 1221** establece que la jornada laboral del teletrabajador debe cumplir con las normativas laborales generales del país. (Acuerdos de cada país, y acuerdo y los lineamientos establecidos de La Organización)
- **Remuneración:** No deberá existir diferencia salarial entre trabajadores presenciales y teletrabajadores que desempeñan el mismo cargo y funciones. En **Chile**, la ley exige que los teletrabajadores reciban la misma remuneración y beneficios que los trabajadores presenciales. En **Perú**, la **Ley N° 31572** y su Reglamento garantizan la igualdad en las condiciones de remuneración para ambos tipos de trabajadores,

mientras que, mientras que, en **Colombia**, el teletrabajo no puede afectar de manera negativa la remuneración del empleado ni sus beneficios.

- **Procesos Disciplinarios:** Tanto los teletrabajadores como los trabajadores presenciales estarán sujetos a los mismos procesos disciplinarios y medidas correctivas según lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo / Reglamento de Orden Higiene y Seguridad. Las normativas en **Chile, Perú y Colombia** garantizaran que las infracciones laborales cometidas por teletrabajadores sean tratadas de igual manera que las cometidas por empleados presenciales.
- **Programas de Bienestar:** Los programas de bienestar de **La Organización** estarán disponibles para todos los empleados, sin importar si trabajan de manera remota o presencial. En **Chile**, la ley garantiza que los teletrabajadores tengan acceso a los mismos programas de bienestar laboral que los trabajadores presenciales. Lo mismo ocurre en **Perú y Colombia**, donde los derechos a prestaciones sociales y programas de bienestar están garantizados para todos los empleados, independientemente de su modalidad de trabajo.
- **Desconexión Laboral:** En los tres países, los teletrabajadores tendrán el derecho a la desconexión laboral, es decir, a no ser contactados fuera de su horario laboral establecido. En **Chile**, el **capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo** regula este derecho para quienes distribuyen libremente su horario o están excluidos de la limitación de jornada de trabajo, mientras que para los teletrabajadores sujetos a jornada deben respetarse las normas generales sobre descanso fuera de jornada. En **Perú** la **Ley N° 31572** y su Reglamento garantizan el derecho a la desconexión digital, reconociendo que el teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no corresponden a su jornada de trabajo. En **Colombia**, la **Ley 2191 de 2022** asegura que los teletrabajadores no sean obligados a responder comunicaciones laborales fuera de su jornada, salvo situaciones de fuerza mayor o circunstancias excepcionales
- **Garantías Laborales:** Las demás garantías laborales, tales como el acceso a formación y capacitación, seguridad social, y vacaciones, serán iguales para teletrabajadores y trabajadores presenciales, cumpliendo con las normativas de cada país. En **Chile**, la igualdad de trato también se extiende a la capacitación y al desarrollo profesional, mientras que, en **Perú y Colombia**, los teletrabajadores tendrán acceso a las mismas oportunidades de crecimiento profesional que los trabajadores presenciales.

7. Desconexión laboral

Para cumplir con los lineamientos sobre **Desconexión Laboral** de **La Organización** se asegura de que todos los colaboradores, incluidos los teletrabajadores, gocen del derecho a desconectarse fuera de su jornada laboral establecida o en caso de no tener jornada, que se respete un tiempo mínimo de desconexión diario conforme a las normas locales de cada país. Este derecho garantiza que los empleados no están obligados a responder comunicaciones, realizar tareas o atender requerimientos laborales fuera de los horarios pactados o durante un tiempo mínimo al día, así como también en periodos de vacaciones y licencias médicas, aplicándose en conformidad a las normativas vigentes en **Chile, Perú y Colombia**.

Es importante aclarar que los detalles específicos sobre las condiciones y procedimientos relacionados con la desconexión laboral están definidos en la **Política de Desconexión Laboral** de **La Organización**. Para obtener una mayor contextualización y comprender los derechos y responsabilidades asociados a la desconexión laboral, se exhorta a todos los colaboradores remitirse directamente a dicha política, donde se abordan todos los aspectos legales y operativos sobre este derecho en los tres países.

8. Equipos y Programas Informáticos

Una vez aprobada la modalidad de teletrabajo para un colaborador, se coordinará entre el área de **Tecnología**, y el **trabajador** los requerimientos tecnológicos necesarios para el adecuado desempeño de las actividades laborales asociadas al cargo. Este proceso se realizará conforme a la normativa de **Chile, Perú y Colombia**, garantizando que los equipos y programas entregados permitan la operatividad y protección de los datos corporativos.

En todos los casos, se garantizará el cumplimiento de los siguientes requerimientos tecnológicos y logísticos básicos para la operación del teletrabajo, especialmente en situaciones de contingencia:

1. **Equipos de cómputo y conectividad:** El trabajador deberá contar con un equipo de cómputo proporcionado por la empresa, o utilizar un equipo personal en caso de acuerdo con la empresa. El equipo deberá estar conectado a una red de Internet estable y segura, conforme a las disposiciones de seguridad de la empresa.
 - **Chile:** Según el capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo, el empleador es responsable de proporcionar los recursos tecnológicos necesarios para el desempeño del teletrabajo, garantizando que el trabajador cuente con los equipos adecuados. Para compensar los gastos en que incurra

el telecolaborador, se otorgará una asignación compensatoria con el propósito de solventar los gastos razonables en que incurra el colaborador cuando se desempeñe en esta modalidad.

- **Perú:** La **Ley N° 31572** y su Reglamento exige que el empleador asegure que el teletrabajador disponga de las herramientas necesarias para su actividad, ya sea proporcionadas directamente por el empleador o proporcionadas por el trabajador.
 - **Colombia:** La **Ley 1221 de 2008** estipula que el empleador debe asegurar que los teletrabajadores cuenten con los equipos tecnológicos adecuados para cumplir con sus funciones, y que el acceso a Internet debe ser confiable y seguro.
2. **Software y herramientas operativas:** Se revisará que el software necesario para las actividades del teletrabajador esté instalado y actualizado. Esto incluye cualquier aplicación o herramienta específica relacionada con las tareas laborales, así como acceso a plataformas seguras de almacenamiento y colaboración.
- **Chile:** La normativa requiere que el empleador proporcione el software y las licencias necesarias para que el teletrabajador pueda desempeñar sus labores de manera eficiente y segura.
 - **Perú:** El empleador debe asegurar que el software utilizado por el teletrabajador cumpla con las normativas de seguridad, confianza digital y operatividad, tal como lo exige la **Ley N° 31572** y su **Reglamento**.
 - **Colombia:** El empleador es responsable de garantizar que los trabajadores cuenten con acceso a las plataformas de software necesarias para el desarrollo de sus funciones, cumpliendo con las normativas establecidas en la **Ley 1221 de 2008** y sus decretos modificatorios.
3. **Acceso a archivos y recursos corporativos:** El trabajador deberá contar con acceso a los archivos y documentos necesarios para el desempeño de sus actividades a través de plataformas seguras como One Drive, o mediante el uso de herramientas de acceso remoto asignados por la organización que permita el acceso seguro a las carpetas y recursos compartidos de la empresa.
- **Chile y Perú:** La normativa de ambos países subraya la necesidad de garantizar la seguridad de la información y el acceso a los datos corporativos a través de herramientas que protejan la integridad y confidencialidad de los datos. En ese sentido, el trabajador deberá ajustarse a los lineamientos corporativos en tales materias.

- **Colombia:** Según las regulaciones locales, las empresas deben garantizar que los teletrabajadores puedan acceder de forma segura a la información corporativa mediante sistemas de VPN y otras herramientas de acceso remoto, protegiendo los datos conforme a la normativa de protección de datos personales.
4. **Herramientas colaborativas y comunicación:** Los teletrabajadores utilizarán las herramientas colaborativas proporcionadas por la empresa para la comunicación y el intercambio de información, tales como Microsoft Teams, One Drive y el correo electrónico corporativo.

En los tres países, la normativa destaca la importancia de mantener canales de comunicación efectivos y seguros para asegurar la coordinación entre los trabajadores remotos y presenciales, garantizando la productividad y la seguridad de la información.

Una vez que se establezcan estos requerimientos tecnológicos, se procederá a la entrega de los equipos, software, y demás herramientas necesarias para el correcto desempeño de las funciones del trabajador. Dichos recursos serán entregados mediante un acta suscrita por las partes involucradas (Tecnología, SST, jefe inmediato y trabajador), que documentará el estado y condiciones de los equipos proporcionados. Esta acta será archivada de acuerdo con las normativas locales en cada país, cumpliendo con los procedimientos establecidos en Chile, Perú y Colombia.

9. Confidencialidad de la Información

Los colaboradores se encuentran obligados a guardar la máxima reserva y confidencialidad sobre las actividades laborales que se desarrollen en el marco del teletrabajo. Se considera información confidencial toda aquella propiedad de **La Organización**, del **teletrabajador**, y de terceros, como contratistas, clientes y proveedores, que se maneje como parte de las actividades laborales. Esta confidencialidad se extiende tanto a la información en formato físico como electrónico, y deberá ser resguardada bajo los lineamientos establecidos en las normativas de **Chile, Perú y Colombia**.

El teletrabajador no podrá divulgar, difundir o poner a disposición de terceros la información considerada confidencial por ningún medio físico o electrónico, salvo que cuente con el consentimiento explícito de **La Organización**. El incumplimiento de esta obligación podrá dar lugar a sanciones disciplinarias y responsabilidades de acuerdo con la legislación vigente en cada país.

La Organización implementará los mecanismos técnicos y organizacionales necesarios para evitar la pérdida, filtración o mal uso de la información confidencial. Entre estos mecanismos

se incluyen todo lo referente al sistema de gestión de ciberseguridad y lo que complementa dicho sistema, el bloqueo de puertos de información no autorizados y la prohibición expresa del uso de correos personales para la realización de actividades laborales. Estas medidas se implementarán en cumplimiento de las normativas de protección de datos y privacidad en **Chile, Perú y Colombia**.

Adicionalmente, **La Organización** cuenta con protocolos específicos para garantizar el derecho a la privacidad e intimidad personal y familiar de los teletrabajadores, en este sentido, el teletrabajador podrá utilizar una imagen de fondo con diseño de la imagen de **La Organización** durante las videoconferencias, si así lo prefiere, para proteger su entorno personal. De igual manera, se le notificará con antelación sobre la realización de reuniones virtuales, en cumplimiento de la normativa laboral de cada país y horarios establecidos de acuerdo con la región donde habite.

10. Seguridad y Salud en el Trabajo – Puntos de Contacto

La Organización, comprometida con la seguridad, salud y bienestar de sus colaboradores, garantiza la aplicación del **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** mientras los empleados desarrollen sus actividades en modalidad de teletrabajo, conforme a las normativas vigentes en **Chile, Perú y Colombia**. Los siguientes **puntos de contacto** han sido habilitados para que los teletrabajadores puedan reportar cualquier situación relacionada con la seguridad y salud en el trabajo, incidentes laborales y recibir orientación sobre las actividades de prevención y promoción programadas:

- **Comité Paritario de Higiene y Seguridad (CPHS) en Chile / Comité Paritario de la Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) en Colombia / Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo en Perú:**

Correo electrónico y datos de contacto del presidente o secretario del comité para reportar cualquier situación relacionada con la seguridad en el trabajo o solicitar orientación en la implementación de medidas preventivas.

Chile:

comitparitariodehigieneyseguiridadcphschile@bolsadesantiago.onmicrosoft.com

Perú:

comitdeseguridadysaludeneltrabajoyocsstper@bolsadesantiago.onmicrosoft.com

Colombia: copasst-grupobvcnuamexchange@bolsadesantiago.onmicrosoft.com

- **Comité de Convivencia Laboral:**

Correo electrónico y datos de contacto del presidente o secretario del comité encargado de promover un ambiente laboral sano, sin situaciones de acoso o maltrato. Este comité estará disponible para atender cualquier inquietud o denuncia relacionada con la convivencia en el entorno de teletrabajo, asegurando el bienestar psicosocial de los teletrabajadores.

- **Área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):**

Correo electrónico del área de SST para la recepción de consultas, reportes o inquietudes relacionadas con la implementación de medidas de prevención, apoyo psicosocial y el seguimiento de las condiciones de trabajo en casa y la aplicación del SG-SST en el teletrabajo.

- **Talento & Cultura:**

Correo electrónico del encargado de la gestión de personas, para la atención de cualquier solicitud relacionada con el bienestar laboral y la coordinación con otras áreas en el contexto de teletrabajo.

- **Reporte de Accidentes e Incidentes Laborales:**

Canales disponibles para la notificación inmediata de accidentes e incidentes, actos y condiciones laborales, conforme a los procedimientos establecidos por la empresa y las normativas locales. Todos los reportes se gestionarán con la debida diligencia, garantizando la atención oportuna y la activación de las investigaciones correspondientes.

La Organización, en cumplimiento de las normativas de **Chile, Perú y Colombia**, establece que los teletrabajadores deberán acatar sin excepción las medidas de prevención y promoción programadas por el área de **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** y las entidades respectivas en cada país (como la **ARL** en **Colombia** como la **Mutual de Seguridad de la C.CH.C** en **Chile** o los organismos de seguridad social en **Perú**). Todos los teletrabajadores serán incluidos en el **SG-SST**, participando activamente en las actividades de promoción y prevención, así como en los programas de autocuidado, ergonomía y bienestar organizados por la empresa.

Para el caso de las filiales en **Perú**, de existir acuerdo con los teletrabajadores, se podrá implementar un mecanismo de autoevaluación para la identificación de peligros y evaluación de riesgos en el lugar de teletrabajo.

11. Formación y Capacitación

La **Organización** cuenta con un plan integral de formación y capacitación dirigido a los teletrabajadores, con el fin de asegurar el desarrollo eficiente de sus actividades bajo la modalidad de teletrabajo y cumplir con las normativas de **Chile, Perú y Colombia**. Este plan de formación incluye módulos de capacitación técnica, manejo de herramientas tecnológicas, seguridad y salud en el trabajo (SST), y desarrollo de competencias, y es de **carácter obligatorio** para todos los colaboradores que trabajen bajo esta modalidad.

El plan de formación abarcará las siguientes áreas clave:

1. **Capacitación en herramientas tecnológicas:** El área de tecnología impartirá capacitaciones periódicas sobre el uso adecuado de las plataformas colaborativas, software corporativo y medidas de seguridad informática necesarias para el teletrabajo. En **Chile**, el **capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo** refuerza la necesidad de que los teletrabajadores cuenten con capacitación en el uso de las tecnologías provistas por la empresa. En **Perú**, la **Ley N° 31572** y su **Reglamento** exige que el empleador garantice que los teletrabajadores reciban formación adecuada en herramientas tecnológicas, aplicativos y plataformas digitales, mientras que, en **Colombia**, el **Decreto 1072 de 2015** subraya la importancia de la capacitación en la infraestructura tecnológica para asegurar la productividad del teletrabajo.
2. **Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Todos los teletrabajadores deberán participar en las actividades de capacitación organizadas por el área de SST, que incluyen temas de ergonomía, autocuidado, y prevención de riesgos laborales específicos del teletrabajo. En **Chile**, la normativa del **Código del Trabajo, el Decreto Supremo N°18 del año 2020 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social**, ambos en relación con la **Ley N° 16.744** establecen que los teletrabajadores deben recibir formación en medidas de prevención y protección para el trabajo remoto. En **Perú**, la **Ley N° 29783** exige la capacitación periódica en SST, incluyendo la gestión de riesgos laborales asociados al teletrabajo; asimismo, la **Ley N° 31572** y su **Reglamento** establece la obligación de que el empleador brinde capacitaciones sobre seguridad y salud en el trabajo. En **Colombia**, la **Ley 1221 de 2008** y la **Ley 1562 de 2012** obligan a que todos los teletrabajadores estén capacitados en SST, con la participación de la **ARL**, Así mismo, la Organización reportará a la Administradora de Riesgos Laborales la modalidad y el lugar de teletrabajo de cada colaborador, así como cualquier modificación posterior

3. **Desarrollo de competencias laborales:** El área de **Talento & Cultura** coordinará capacitaciones enfocadas en el desarrollo profesional continuo de los teletrabajadores, incluyendo temas de liderazgo, trabajo en equipo remoto, y habilidades de comunicación virtual. Este desarrollo de competencias busca garantizar que los teletrabajadores puedan seguir creciendo profesionalmente, independientemente de su ubicación. Tanto en **Chile** como en **Perú** y **Colombia**, las leyes de teletrabajo refuerzan que los trabajadores remotos deben tener acceso a las mismas oportunidades de formación y crecimiento profesional que los trabajadores presenciales.
4. **Medidas aplicables en materia de protección de datos:** En **Perú**, la Ley N° 31572 y su Reglamento establecen la necesidad de capacitar a los teletrabajadores en materia de datos personales, seguridad, reserva y confidencialidad de la información y confianza digital.
5. **Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Teletrabajo:** En **Perú**, la Ley N° 31572 y su Reglamento establecen la necesidad de capacitar a los teletrabajadores en materia de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Para ello, **La Organización** exhorta a los trabajadores a revisar y cumplir con lo dispuesto la Política para la Prevención del Hostigamiento, Maltrato, Acoso Laboral y Sexual.

El responsable de **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) con licencia** o el área correspondiente deberá reportar a la **ARL** en **Colombia** o a los organismos de seguridad social en **Chile** y **Perú** la formalización del teletrabajo de los colaboradores, asegurando que se incluyan en las actividades de capacitación y prevención de riesgos laborales. Este reporte es obligatorio en los tres países para asegurar que los teletrabajadores estén cubiertos por el sistema de seguridad social y tengan acceso a todas las medidas de protección y formación en SST.

12. contextualización legal

Teletrabajo

- **Chile:** Según la **Ley N° 21.220**, el teletrabajo es una modalidad en la que el trabajador realiza sus funciones desde fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando herramientas tecnológicas. Esta ley enfatiza el derecho del trabajador a la **desconexión digital** para quienes distribuyen libremente su jornada de trabajo o están excluidas de ésta y la responsabilidad del empleador en proporcionar el equipamiento necesario y garantizar las condiciones de **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)** en el hogar o en el lugar donde se realicen las actividades laborales. El teletrabajador

tiene los mismos derechos que un trabajador presencial, especialmente en términos de salario, seguridad y acceso a capacitación. **Perú:** La **Ley N° 31572** y su **Reglamento** establece el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de labores flexible y voluntaria, que se caracteriza por el desempeño subordinado sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, utilizando para ello plataformas y tecnologías digitales. El teletrabajo debe ser pactado mediante convenio donde se regulen las condiciones para su aplicación y su ejecución está sujeta al cumplimiento de las normas de **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)**, y el uso adecuado de **tecnologías de la información y comunicación (TICs)**. Esta modalidad garantiza los mismos derechos en cuanto a remuneración, categoría, beneficios y formación que los trabajadores presenciales.

- **Colombia:** La **Ley 1221 de 2008** regula el teletrabajo como una forma de empleo que se lleva a cabo utilizando TICs desde un lugar diferente al establecimiento del empleador. Este tipo de trabajo puede ser permanente o parcial, y los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los empleados presenciales, incluyendo acceso a seguridad social, capacitación en SST, y desarrollo profesional. Además, la **Ley 2191 de 2022** refuerza el derecho a la desconexión laboral. En Colombia, el teletrabajo se clasifica en cinco modalidades según la naturaleza de la actividad y las condiciones del vínculo laboral. **El teletrabajo autónomo** se caracteriza porque el trabajador elige su lugar de trabajo, generalmente fuera de la sede del empleador, y solo asiste ocasionalmente cuando se le requiere. **El teletrabajo móvil** implica que no existe un sitio fijo de trabajo, y el trabajador puede desempeñar sus funciones desde distintos lugares. En el **teletrabajo híbrido**, las labores se alternan entre la casa (al menos dos o tres días a la semana) y la oficina, requiriendo una organización flexible y un alto nivel de responsabilidad, disciplina y orientación a resultados. **El teletrabajo transnacional** aplica cuando la relación laboral se celebra en Colombia, pero el trabajador reside y labora desde otro país, debiendo contar con situación migratoria regular (si aplica) y cobertura en salud por parte del empleador, además de mantener las obligaciones en seguridad social en Colombia. Finalmente, el **teletrabajo temporal o emergente** corresponde a situaciones excepcionales como emergencias sanitarias o desastres naturales, sin perjuicio de lo dispuesto por la normativa vigente sobre trabajo en casa.

13. Formación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

- **Chile:** La **Ley N° 16.744** exige que todos los trabajadores, incluidos los teletrabajadores, reciban capacitación continua en **Seguridad y Salud en el Trabajo**. Esta formación debe incluir aspectos relacionados con la ergonomía en el lugar de trabajo remoto, la prevención de riesgos, y el autocuidado en el hogar, mientras ejercen sus funciones en teletrabajo. La empresa debe asegurar que las condiciones del teletrabajo se ajusten a las normativas vigentes de SST y que el trabajador esté informado y capacitado para prevenir accidentes o enfermedades laborales.
- **Perú:** La **Ley N° 29783** y su **Reglamento**, aprobado mediante **Decreto Supremo N° 005-2012-TR**, así como la **Ley N° 31572** y su **Reglamento**, aprobado mediante **Decreto Supremo N° 002-2023-TR**, imponen la obligación al empleador de capacitar a los teletrabajadores en temas de seguridad y salud específicos a la modalidad de teletrabajo. Los teletrabajadores deben recibir formación periódica en prevención de riesgos, ergonomía, manejo de situaciones de estrés o sobrecarga laboral, seguridad y confianza digital, y prevención del hostigamiento sexual laboral en teletrabajo adaptadas a las particularidades del teletrabajo.
- **Colombia:** Según la **Ley 1562 de 2012** y el **Decreto 1072 de 2015**, los teletrabajadores deben estar incluidos en el **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**, con acceso a capacitación continua en la prevención de riesgos laborales en su entorno de teletrabajo. Esta capacitación debe enfocarse en temas de ergonomía, manejo de la carga mental, y medidas preventivas para asegurar la salud y el bienestar de los teletrabajadores. La empresa, en coordinación con la **ARL**, es responsable de asegurar esta formación.

3. Capacitación en Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs)

- **Chile:** El **capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo** establece que el empleador debe proporcionar la formación necesaria en el uso de las **TICs** para el desempeño adecuado del teletrabajo. Esta capacitación incluye el manejo de software corporativo, herramientas colaborativas, y el uso seguro de la infraestructura tecnológica, asegurando la protección de datos y la productividad laboral.

- **Perú:** La **Ley N° 31572** y su **Reglamento** garantiza que los teletrabajadores reciban formación en el uso de tecnologías de la información, aplicativos digitales y herramientas digitales para el teletrabajo. El empleador debe proporcionar la capacitación necesaria para asegurar que los trabajadores puedan utilizar las plataformas y sistemas digitales de forma eficiente y segura, especialmente en lo referente a la protección de datos y la seguridad informática.
- **Colombia:** Según la **Ley 1221 de 2008**, el empleador debe capacitar a los teletrabajadores en el uso de **TICs**, asegurando que los trabajadores estén debidamente formados en el uso de las plataformas tecnológicas requeridas para su trabajo remoto. Esta capacitación debe incluir aspectos relacionados con la ciberseguridad, uso seguro de la información, y eficiencia en el uso de software colaborativo.

14. Desarrollo de Competencias Laborales

- **Chile:** El **capítulo IX del Título II del Libro I del Código del Trabajo** asegura que los teletrabajadores tengan acceso a las mismas oportunidades de desarrollo profesional que los trabajadores presenciales. Esto incluye la participación en programas de formación continua, desarrollo de habilidades de liderazgo, trabajo en equipo remoto, y otras competencias clave para el crecimiento profesional.
- **Perú:** La **Ley N° 31572** y su **Reglamento** garantiza que los teletrabajadores reciban las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que sus contrapartes presenciales. Esto implica el acceso a programas de formación técnica y profesional que promuevan el crecimiento y la adquisición de nuevas competencias, asegurando la igualdad de oportunidades en la modalidad de teletrabajo.
- **Colombia:** La **Ley 1221 de 2008** asegura que los teletrabajadores tengan acceso a las mismas oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que los trabajadores presenciales. El teletrabajador tiene derecho a recibir formación para mejorar sus competencias, incluyendo desarrollo de liderazgo, habilidades de comunicación a distancia, y gestión del tiempo en entornos remotos.

Firma en documento Original u/o magnética