



► Nota informativa

Octubre de 2021

Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo

Por Humberto Villasmil, Carmen Bueno y Guillermo Montt¹

Principales puntos

- La crisis de la COVID-19 obligó a muchos trabajadores a teletrabajar, trabajar en casa, remotamente o a distancia, lo que aceleró un proceso de regulación del teletrabajo que venía dándose desde antes de la pandemia y como resultado del desarrollo de las tecnologías de información y comunicación.
- El trabajo a distancia y el teletrabajo permiten, entre otras, mayor flexibilidad y mejor conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales. Reducen la rotación de personal, abaratan costos para las empresas y abren el potencial talento que puedan reclutar, facilitando también la inclusión de personas con discapacidad.
- Estos beneficios vienen con riesgos, asociados, entre otros, a la seguridad y salud laboral, al resguardo de derechos y a la desaparición de las fronteras entre la vida laboral y personal.
- Se hace necesario, por ello, atender en la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo: i) el respeto a la intimidad y la vida privada de las personas trabajadoras; ii) la responsabilidad del empleador de proveer equipos de trabajo y de garantizar la seguridad y salud laboral; iii) el tiempo de trabajo; iv) el derecho a la desconexión; v) la posibilidad de ejercer derechos colectivos; vi) la voluntariedad y reversibilidad de los acuerdos de teletrabajo; y vii) la igualdad de trato y no discriminación.


La crisis de la COVID-19 obligó, entre otros muchos efectos, a trabajadores en todo el mundo a teletrabajar, a trabajar en casa, remotamente o a trabajar a distancia. Debido a las restricciones sanitarias y la necesidad de proteger la salud de las personas trabajadoras y de la población en general, muchos países exigieron o promovieron el trabajo

remoto, excepcional y obligatorio y/o el teletrabajo (OIT, 2021).

Esta tendencia aceleró un proceso de modificación de las modalidades de trabajo que venía dándose con anterioridad a la crisis de la COVID-19 y que ha sido propiciada por las tecnologías de la información y comunicación (TIC) (OIT y Eurofound, 2017).

¹ Esta nota ha sido elaborada por Humberto Villasmil, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales; Carmen Bueno, Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo, y Guillermo Montt, Especialista en Protección Social, de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina. Las opiniones vertidas en esta nota son de exclusiva responsabilidad de los autores.

Por ejemplo, en 2008 Colombia promulga la Ley Núm. 1221 “por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”. La mayoría de estas legislaciones no se plantearon regular el teletrabajo en un contexto de órdenes sanitarias de confinamiento que implicase teletrabajar en el contexto de la pandemia de la COVID-19.

 El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las TICs en el marco de un contrato o relación de trabajo, en la cual un trabajo podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa o fuera de ella.

El **teletrabajo** es una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las TIC en el marco de un contrato o relación de trabajo, en la cual un trabajo podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa o fuera de ella (CES et al., 2002). Se trata de una modalidad de servicios por medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones. De tal modo, la regulación debe atender tanto el medio de prestación del servicio (TIC) como el lugar desde donde se rinde. Pero siendo una modalidad de prestación de un servicio subordinado o por cuenta ajena, y no un régimen autónomo o especial de trabajo, tiene por ende una regulación que debe reconocer la normativa laboral de aplicación general.

El **trabajo a distancia**, en cambio y según la definición del Convenio núm. 177 de la OIT, es “el trabajo que una persona (...) realiza (...) i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; ii) a cambio de

una remuneración; iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales”.

En principio, el trabajo a distancia (TAD) y el teletrabajo (TT) permiten conciliar mejor las responsabilidades profesionales y familiares estableciendo un equilibrio más satisfactorio entre la vida laboral y la vida personal, lo cual podría beneficiar principalmente a las mujeres (CIT, 2015).

Los empleadores y la sociedad en su conjunto también pueden verse beneficiadas por el TT y TAD a través de la reducción de gastos generales, menor rotación de personal, ampliación de la cartera de talentos, mayores facilidades para personas en situación de discapacidad y menor presión en la infraestructura y el medioambiente, entre otras (OIT, 2016).

La experiencia legislativa de la región a propósito de estas modalidades de prestación de servicios permite distinguir entre el **teletrabajo**, el **trabajo a domicilio**, el **trabajo en casa**, el **trabajo remoto** y el **trabajo remoto, excepcional y obligatorio**.

Con todo, estas modalidades también implican desafíos para las personas trabajadoras en la medida en que “la desaparición de las fronteras espaciales y temporales entre las esferas laboral y privada suscita inquietudes en diferentes ámbitos y evoca formas de organización del trabajo del período preindustrial. Los procesos de cambio permiten que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa, podrían ser un arma de doble filo para algunos” (OIT, 2015). A ello se suman las dificultades para desconectarse del trabajo, el potencial aislamiento social y profesional y, eventualmente, pérdidas de oportunidades laborales. Más aún, el riesgo de la invasión a la intimidad y privacidad de quienes

teletrabajan - mediante las TIC - supone un desafío que difícilmente pudo preverse cuando estas legislaciones comenzaron a promulgarse en la región durante la primera década de este siglo.

Para las empresas, el TT y TAD puede generar otros tipos de gastos (aunque en general inferiores a los del trabajo en las dependencias de la empresa), mayores exigencias en materia de TIC, problemas de ciberseguridad, cierta pérdida de control y límites relativos al hecho que el TAD y el TT no son aplicables a todas las actividades.

Destaca como específico al teletrabajo que las labores se llevan a cabo fuera de las dependencias del empleador y que el trabajo está mediado por TIC, requiriendo por ello una normativa específica para asegurar que estas modalidades no conlleven condiciones de trabajo más precarias, ni entrañen mecanismos de discriminación a trabajadores y trabajadoras que se acojan a ellas. **Las regulaciones de estas modalidades de trabajo deben orientarse sobre la base de la igualdad de trato y no discriminación** y, según corresponda, prever o incluso corregir desigualdades que puedan surgir a través de ellas.

En razón de la necesidad de regular esta modalidad de trabajo, numerosos países de la región han aprobado leyes de teletrabajo, en algunos casos con sus respectivos reglamentos: **Colombia** (2008 y 2021²), **Perú** (2013), **Brasil** (2017), **Costa Rica** (2019), **Chile** (2020), **Panamá** (2020), **El Salvador** (2020), **Argentina** (2021), **Paraguay** (2021) y **Uruguay** (2021) (ver Cuadro en el apéndice).

Otros países como Bolivia y Ecuador, y para hacer frente a la situación vivida durante la crisis de la COVID-19, incorporaron regulaciones relativas al teletrabajo mediante decretos supremos o acuerdos ministeriales (OIT, 2021).

Las normas internacionales del trabajo y el teletrabajo

Aunque hasta la fecha la OIT no ha adoptado un Convenio específicamente referido al trabajo a distancia y/o al teletrabajo, sí lo ha hecho respecto de modalidades de trabajo particulares que se prestan a domicilio y que pueden orientar la formulación de las normas nacionales sobre TAD y TT³. Con todo, el **Convenio 177 sobre trabajo a domicilio** incluiría bajo su ámbito de aplicación a los teletrabajadores que no alternan sus jornadas con trabajo presencial, como lo ha establecido la Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones (CEACR)⁴.

Desde una perspectiva más general, están también vinculados o concernidos con el TT el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156), el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175), el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177), el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183), la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99), la Recomendación sobre el empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965 (núm. 123), la Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 165), la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184) y la Recomendación sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 191). A éstos deben sumarse los convenios fundamentales y las normas marco de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo.

Son relevantes para el TT también los convenios fundamentales a los que refiere la **Declaración de 1998 sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo**. Estos son derechos de aplicación y

² Si bien inescindiblemente vinculadas por su materia al TT, Colombia promulgó recientemente dos leyes, sin derogar la Ley 1221 de 2008: la Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el Trabajo en Casa y la Ley 2121 del 3 de agosto de 2021 mediante la cual se crea el régimen de Trabajo Remoto.

³ Por todos, vid. Convenio sobre trabajo a domicilio (núm. 177) y Recomendación sobre trabajo a domicilio (núm. 184)

⁴ Vid, el Estudio General de la CEACR de 2020: Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante (párrafo 635) (OIT, 2020).

vigencia universal que amparan a todo trabajador y a cualquiera relación de trabajo⁵.

Considerando los desafíos particulares que presentan el TAD y el TT, corresponde que las normativas que los regulen aseguren que las personas teletrabajadoras y trabajadoras a domicilio cuenten con los mismos derechos que las que se desempeñan en las dependencias de la empresa o, dicho de otro modo, que se preserven el derecho de no discriminación e igualdad de trato.

Las normas sobre TT deben estar orientadas a garantizar que esa modalidad de trabajo se de en condiciones de protección y de garantía de los derechos laborales. Deben ser consistentes con el **Código del Trabajo** y con las regulaciones generales en materia laboral y, desde luego, con las **normas internacionales del trabajo** ratificadas por el país que la implementa, por lo que en todo lo no previsto en la ley (de TT) rige dicho marco laboral general y lo dispuesto en la negociación colectiva aplicable.

Dadas las particularidades del TAD y el TT, será necesario abordar los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores a través de una **normativa específica**, que regule los aspectos particulares de estas modalidades de trabajo de manera consistente con la carta constitucional y con el marco normativo laboral general de cada país, con especial foco, entre otros, en los siguientes aspectos:

- el respeto a la intimidad y la vida privada de las personas trabajadoras;
- la responsabilidad del empleador de proveer equipos de trabajo y de garantizar la seguridad y salud laboral;

- el tiempo de trabajo;
- el derecho a la desconexión;
- la posibilidad de ejercer derechos colectivos,
- la voluntariedad y reversibilidad de los acuerdos de teletrabajo, y
- la igualdad de trato y no discriminación.

Además, se recomienda que las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores sean consultadas en la formulación de estos marcos regulatorios, lo que aparte de conveniente, es una obligación que a los estados miembros les surge de distintas NIT como el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122)⁶ o de la Recomendación sobre la consulta tripartita (actividades de la OIT), 1976 (núm. 152)⁷.

1. El respeto a la intimidad y la vida privada

El TAD y el TT se desarrollan fuera de las dependencias del empleador, incluyendo en muchos casos el domicilio particular de la persona trabajadora. Posibilita, por ello, la invasión a la intimidad y a la privacidad de las y los trabajadores y sus familias, las que deben resguardarse ante los principios de inviolabilidad del domicilio privado (OIT 1985, 2006). Es deber del empleador respetar la vida privada del trabajador y en caso de tener que acceder a dicho domicilio, por ejemplo, para verificar las condiciones de seguridad y salud en que se presta la actividad, deberá contar con el consentimiento expreso de las y los teletrabajadores, en línea con los derechos que suelen consagrarse en los textos constitucionales de la región.

⁵ Por medio de la declaración, “todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: (a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.”

⁶ En particular, el Artículo 3 menciona que “En la aplicación del presente Convenio se consultará a los representantes de las personas interesadas en las medidas que se hayan de adoptar y, en relación con la política del empleo, se consultará sobre todo a los representantes de los empleadores y de los trabajadores con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación en la labor de formular la citada política y de obtener el apoyo necesario para su ejecución.”

⁷ En particular, el artículo 5 menciona que “el objeto de los procedimientos previstos en la presente Recomendación debería ser el de celebrar consultas: (...) (c) habida cuenta de la práctica nacional, sobre la elaboración y puesta en práctica de medidas legislativas o de otra índole para dar efecto a los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, y en particular a los convenios ratificados (incluida la puesta en práctica de las disposiciones relativas a la consulta o la colaboración de los representantes de los empleadores y de los trabajadores).”

El derecho a la intimidad y la vida privada en el contexto del teletrabajo debe prever la **protección frente al uso de los dispositivos digitales** puestos a disposición del trabajador por el empleador, tales como cámaras, sistemas de grabación y sistemas de geolocalización. Este derecho requiere que el empleador informe, con carácter previo y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores y, en su caso, a sus representantes, acerca del uso de dichos dispositivos, así como de la definición de criterios claros respecto a su utilización, respetando los estándares mínimos de protección de la intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente.

De ser necesario el acceso por parte del empleador al contenido de estos dispositivos debería limitarse a controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales y a garantizar la integridad de dichos dispositivos. Los trabajadores podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión respecto a grabaciones de imagen o sonido del trabajador o de su familia tomadas en su domicilio

2. Equipos de trabajo y seguridad y salud laboral

Es recomendable que las normas sobre TAD y TT contemplen el deber del empleador de proveer los equipos, materiales, herramientas y medios necesarios para desempeñar las tareas, pudiéndose regular la responsabilidad del trabajador respecto a su cuidado y uso exclusivo para dichos fines.

Si bien el TAD y el TT pueden evitar o reducir algunos riesgos laborales tradicionales, tales como los accidentes de trayecto o *in itinere*, puede significar el aumento significativo de otros riesgos laborales, particularmente los que provocan enfermedades profesionales.

Estas modalidades de trabajo pueden significar la exposición a **factores de riesgo psicosocial** como son las altas cargas y ritmos de trabajo, las largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar, el aislamiento, la excesiva fragmentación de las tareas, la escasa

autonomía y control sobre el trabajo, una pobre cultura organizativa y conductas de ciberacoso y violencia digital, entre otros. La exposición a estos riesgos puede causar enfermedades profesionales como el agotamiento físico y mental (burnout), el estrés relacionado con el trabajo y la depresión.

Estas modalidades de trabajo pueden significar la exposición a factores de riesgo psicosocial como son altas cargas y ritmos de trabajo, largas jornadas laborales, la percepción de tener que estar disponible en todo momento y en todo lugar, el aislamiento, entre otros.

Por su parte, los riesgos ergonómicos a los que pueden estar expuestos las y los teletrabajadores pueden resultar en trastornos musculoesqueléticos, en problemas visuales y en fatiga mental.

Para evitar estos efectos en la salud de los teletrabajadores y los consiguientes impactos en la empresa, las regulaciones deberán contemplar la obligación del empleador de gestionar los riesgos laborales y de adoptar las medidas preventivas necesarias para evitarlos o minimizarlos, cuyo costo no podrá recaer en ningún caso sobre el trabajador. Las **medidas preventivas frente a los riesgos ergonómicos** deberán contemplar, entre otras, una silla de altura regulable y respaldo ajustable, un escritorio con dimensiones adecuadas y acabado mate (sin brillo) y pausas activas durante la jornada. Las medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales deberán considerar aspectos como la organización del trabajo, el reparto de las tareas y la cultura organizacional, entre otros.

La exigencia de contar con el consentimiento del titular del domicilio para que los funcionarios de la inspección laboral accedan al lugar de trabajo a los efectos de verificar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud exigibles supone la necesidad de incorporar en los marcos normativos **modalidades de inspección** distintas a la visita presencial, tales como medios electrónicos o telemáticos que permitan una inspección remota, así como la posibilidad de promover mecanismos de autoevaluación de riesgos y otras iniciativas de cumplimiento voluntario. La posibilidad de acudir a autorización judicial en los supuestos en los que el titular del domicilio no preste su consentimiento al acceso de los inspectores debería quedar reducida a los casos en los que concurran indicios o presunción de incumplimientos normativos.

3. El tiempo de trabajo

Las TIC que propician el teletrabajo desdibujan la separación entre el tiempo de trabajo y el de descanso. La tecnología puede incidir en los horarios y la duración del trabajo mediante las nuevas modalidades de trabajo flexible, como el teletrabajo y el trabajo móvil (OIT, 2018). Atendiendo a esto, la normativa debe establecer una **duración mínima de los descansos**, durante la jornada, entre jornadas y semanal, así como las **vacaciones** retribuidas.

La normativa puede considerar la incorporación del trabajo flexible, como parte de acciones orientadas a garantizar una adecuada conciliación entre el tiempo de trabajo y la vida personal y/o familiar. Estas medidas beneficiarán en particular a teletrabajadoras que podrían tener dificultades para mantenerse en horarios fijos debido a las responsabilidades familiares que resultan de la desigual distribución del cuidado en la región.



La normativa debe establecer una duración mínima de los descansos, durante la jornada, entre jornadas y semanal, así como las vacaciones retribuidas.

Las legislaciones recientemente adoptadas por los países en el cono sur de América Latina muestran cierta intención de abrir espacios de flexibilidad en la organización de la jornada de quienes teletrabajan. Predominan los modelos que buscan que la misma sea resultado de pactos entre las partes, aunque también se plantea la posibilidad de que sea el trabajador quien decida. También está presente la preocupación de que el teletrabajo no implique un aumento en las horas de trabajo, por lo que en algunos casos se plantea la necesidad de contar con un sistema de registro y cumplimiento de la jornada (Marinakis, 2021).

4. El derecho y deber a la desconexión

En el escenario legislativo comparado de la región, de ordinario se menciona, explícitamente, que el trabajador tiene el derecho a desconectarse, no así el deber de hacerlo. Del mismo modo que el empleador tiene la obligación de respetar la desconexión, tendría el deber de vigilar que ella efectivamente se verifique.

El derecho y el deber de desconexión se justifican tanto por el ya mencionado desafío de respetar la intimidad y la privacidad de los trabajadores como por el de mantener límites al tiempo de trabajo y al control que éste supone que, puede ser desmedido, y, por eso mismo, antijurídico.

Finalmente, el derecho y deber compartido de desconexión se justifica también sobre la idea de que el derecho y **el ejercicio efectivo del descanso es un componente esencial de la salud ocupacional**, en el que confluyen la responsabilidad del empleador mediante la adopción de medidas, pero también ciertas obligaciones del trabajador respecto a su cumplimiento.

Para ello, podrá considerarse la obligación del empleador de elaborar una política interna en la que se establezcan las directrices de la empresa para el efectivo ejercicio del derecho de desconexión y la forma en la cual se garantiza, incluyendo no solo el derecho del trabajador de no responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, sino también el deber del empleador de no enviar al trabajador demandas de trabajo durante ese periodo de tiempo.

5. Ejercicio de derechos colectivos

La ausencia de presencialidad implícita en el TAD y el TT no debe ir en desmedro del derecho de los trabajadores de sindicarse y negociar colectivamente. La normativa debe considerar el deber del empleador de comunicar al trabajador a quien contrata bajo esta modalidad que en su sector está implantada una organización sindical o que lo puede estar en el futuro. Algunas legislaciones sobre TT de la región lo recogen de modo explícito⁸.

La capacidad de teletrabajadores y trabajadores a domicilio de formar parte de sindicatos se hace relevante toda vez que los acuerdos que emanan de la negociación colectiva también les aplican y les deberían representar. Suele quedar implícito en la regulación del teletrabajo que las materias que no estén específicamente normadas por ella lo son por los acuerdos colectivos y el Código del Trabajo.

6. Voluntariedad y reversibilidad de acuerdos de teletrabajo

La modalidad de teletrabajo amerita necesariamente un acuerdo entre las partes. Al tratarse de una modalidad de prestación de servicio voluntaria y flexible, debe resultar al mismo tiempo reversible. Siendo **reversible por decisión del trabajador**, tal eventualidad no debe suponerle en ningún caso enfrentar una medida retaliativa.

Ningún trabajador podrá ser perjudicado, discriminado o sufrir algún tipo de discriminación o menoscabo por el hecho de plantear su decisión de revertir el teletrabajo a una modalidad presencial. Del mismo modo, ningún trabajador podrá ser perjudicado, discriminado o sufrir algún tipo de discriminación o menoscabo por el hecho de plantear su voluntad de acogerse a una modalidad de TT o TAD.

Los acuerdos de TT o TAD deben formalizarse. El acuerdo formal tiene que suscitarse previo a la relación de trabajo o durante la relación de trabajo, lo que puede dar lugar a especificar un contrato de teletrabajo, en el caso de que sea previo a la relación, o de una adenda de teletrabajo, cuando la misma se da en medio de la relación de trabajo.

La normativa deberá distinguir el trabajo remoto voluntario y reversible del excepcional y obligatorio, como aquel que resulta de Estados de Excepción como las que dieron origen a las medidas sanitarias de la COVID-19. La normativa debe también contemplar casos de reversibilidad obligatoria y de no reversibilidad como, por ejemplo, cuando la empresa decide no mantener un local. Este último supuesto es importante pues la distinción entre el TT y el trabajo presencial ya no tendría sentido.

⁸ Ley Núm 21.220 de Chile que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia señala en su Art 152 quáter N que “el empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.”

7. Igualdad de trato y no discriminación

La igualdad de trato y no discriminación es un derecho fundamental del trabajo. Para efectos del TT y el TAD, la igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de: i) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; ii) la protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; iii) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; iv) la remuneración; v) la protección por regímenes legales de seguridad social; vi) el acceso a la formación; vii) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; y viii) la protección de la maternidad.

Bibliografía

- ▶ CES, UNICE, UEAPME y CEEP (2002). Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo. Disponible en http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/54516/doc52811_Acuerdo_Marco_Europeo_sobre_Teletrabajo.pdf
- ▶ Marinakis, A. (2021). Teletrabajo y jornada laboral en los países del Cono Sur de América Latina. Nota Informativa OIT Cono Sur. Organización Internacional del Trabajo. Agosto. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_817973.pdf
- ▶ OIT (1985). Estudio general de las memorias relativas al Convenio y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (núm. 81), la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte) (núm. 82) y al Convenio (núm. 129) y a la Recomendación (núm. 133) sobre la inspección del trabajo (agricultura). Disponible en: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1985-71-4B\).pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1985-71-4B).pdf)
- ▶ OIT (2006). Estudio general relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y al Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947, a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82), al Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133). Disponible en: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(2006\)1B.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(2006)1B.pdf)
- ▶ OIT (2015) Memoria del Director General. Informe I. La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_370408.pdf
- ▶ OIT (2016) Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. Documento Temático para el *Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de TIC y financieros* (Ginebra, 24-26 de octubre de 2016). Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf
- ▶ OIT (2018). Garantizar un tiempo de trabajo decente para el futuro - Estudio General relativo a los instrumentos sobre el tiempo de trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/107/reports/reports-to-the-conference/WCMS_618490/lang--es/index.htm

► Nota de la OIT

Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo

- ▶ OIT (2020). Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Disponible en:
https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_738283/lang-es/index.htm
- ▶ OIT (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Lima. Disponible en:
https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_811301/lang-es/index.htm
- ▶ OIT y EUROFOUND (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Ginebra. Disponible en
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf

► Anexo

Contenido de las legislaciones sobre teletrabajo en países de América Latina											
Parámetros clave de la regulación/países	Perú	Brasil	Costa Rica	Panamá	Ecuador	El Salvador	Chile	Argentina	México	Paraguay (2021)	Colombia (2021)
Proporciona una definición legal (de teletrabajo, teletrabajador)	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Hace referencia a reglas y condiciones de empleo (derechos, aplicabilidad, duración o plazo máximo, regreso al lugar de trabajo, terminación, acceso al lugar de trabajo, rechazo, etc.)	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Establece las condiciones de protección de datos y cuestiones de privacidad			X	X				X	X	X	
Hace referencias a la seguridad y salud en el trabajo (equipos, pantallas, estrés y salud mental, etc.)		X	X	X			X	X	X	X	X
Incluye disposiciones específicas sobre los costos que asumen las partes, tales como transporte del equipo al domicilio del trabajador, o mantenimiento de dicho equipo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Requiere un acuerdo escrito entre supervisor y trabajador, o una referencia al acuerdo colectivo aplicable, como condición para participar del teletrabajo		X	X	X		X	X	X	X	X	
Requiere que tanto supervisores como trabajadores reciban capacitación sobre teletrabajo											

Fuente: OIT (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe.

Contacto

Organización Internacional del Trabajo
 Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.
 Santiago de Chile

T: (56-2) 2580-5500
 E: santiago@ilo.org
 W: ilo.org/santiago