

**COMPARECENCIA DE LA SRA. CARMEN BUENO, ESPECIALISTA EN
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DE LA OIT, ANTE LA COMISIÓN
DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DEL SENADO QUE ESTUDIA EL
PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN
MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA ¹**

SUMARIO

- I. ADVERTENCIAS PRELIMINARES Y CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS**
- II. INTRODUCCIÓN Y CONSIDERACIONES GENERALES**
- III. NORMAS INTERNACIONALES RELACIONADAS**
- IV. COMENTARIOS ESPECÍFICOS RESPECTO DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL
CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA**
 - 1. MENSAJE**
 - 2. ARTICULADO DEL PROYECTO**
- V. BILIOGRAFIA Y NORMATIVA**

29 DE ENERO DE 2020

¹ Este documento, preparado en conjunto con el Sr. Humberto Villasmil, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo y Relaciones Laborales de la OIT, se basa en la Comparecencia ante la Comisión de Trabajo y Previsión Social de la Cámara de Diputados de los Especialistas de OIT, Sr. Humberto Villasmil y Sra. Carmen Bueno, con fecha 2 de octubre de 2018. Aquel texto ha sido revisado, toda vez que algunos de los comentarios fueron considerados por la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados e incorporados al texto aprobado y que ahora está siendo considerado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado. Por el contrario, se mantienen algunos aspectos que ya fueron comentados en la referida comparecencia pero que se entiende que no han quedado reflejados en el actual texto.

I. ADVERTENCIAS PRELIMINARES Y CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

1. La OIT, a la fecha, no ha adoptado un Convenio específicamente referido al trabajo a distancia (TAD) y teletrabajo (TT), pero sí respecto de modalidades de trabajo particulares que se prestarían bajo esta forma². Desde luego existen Normas Internacionales del Trabajo vinculadas con el tema que, de conformidad con el Artículo 19 de la Constitución de la OIT, pueden tomar la forma de un Convenio o una Recomendación –los primeros, abiertos a la ratificación de los Estados Miembros y estas últimas no, en virtud del carácter del instrumento- que mencionaremos al momento de trasladar a la Comisión nuestro parecer. En lo que respecta a los Convenios, se hará, llegado el caso, mención particular de los que Chile haya ratificado. Cuando se mencione algún Convenio no ratificado, debe entenderse que se hace con la sola finalidad de ilustrar un criterio o un punto de vista que aspiramos que la Comisión pueda estimar útil. En lo que hace a la regulación del trabajo a distancia, estarían especialmente vinculados, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156),³ el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175),⁴ el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177),⁵ el Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183)⁶, el Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura, 2001 (núm. 184),⁷ 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).

Sin perjuicio de la aplicación de los convenios fundamentales, todos los cuales están ratificados por Chile, que por su naturaleza amparan, en principio de modo universal, a todos los trabajadores.

Chile ratificó a la fecha 63 convenios de la Organización Internacional del Trabajo incluyendo los ocho convenios fundamentales⁸ y dos de los llamados convenios de gobernanza.⁹

² Por todos, vid. Convenio sobre trabajo a domicilio (núm. 177) y Recomendación sobre trabajo a domicilio (núm.184)

³ Ratificado por Chile.

⁴ No ratificado por Chile.

⁵ No ratificado por Chile.

⁶ No ratificado por Chile

⁷ No ratificado por Chile.

⁸ Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

⁹ Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122) y Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

2. En consideración de lo anterior y desde la perspectiva del mandato de la OIT, los comentarios que siguen tendrán que considerar de prioritaria manera a las Normas Internacionales del Trabajo, los comentarios de los órganos de control de aplicación de esas normas (muy particularmente, de la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en adelante CEACR) y del derecho comparado, incluyendo experiencias de buenas prácticas sobre el tema objeto del proyecto que se debate.

En este sentido, se omiten, por esas razones, otros comentarios específicamente referidos a la legislación interna vinculada con el objeto de este proyecto, sin perjuicio de lo que se dirá en el Capítulo IV de este documento cuando se harán observaciones específicas y puntuales al texto del mismo. En ese momento, si bien no se harán comentarios de todas y cada una de las disposiciones, procuraremos detenernos en las que nos resultan más relevantes.

3. Los presentes comentarios, por lo demás preliminares por cuanto pudieran ser completadas si la Comisión lo estimare oportuno, no prejuzgan sobre otros que puedan eventualmente formular los órganos de control de la OIT respecto del proyecto en cuestión o de la Ley que finalmente se adopte.

II. INTRODUCCIÓN Y CONSIDERACIONES GENERALES

1. Como refiere un estudio de la OIT de 2017 (*Working Anytime, Anywhere: The effects on the world of work*), “las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) han revolucionado el trabajo y la vida cotidiana en el siglo XXI, ya que permiten a las personas conectarse con sus amigos, su familia, compañeros de trabajo y jefes, en cualquier momento. Sin embargo, también facilitan la intromisión del trabajo remunerado en los espacios y tiempos normalmente reservados para la vida personal. La desvinculación del trabajo remunerado de los espacios de oficina tradicional ha sido un factor crucial en este desarrollo”. Asimismo, “esta nueva independencia espacial ha transformado el papel de la tecnología en el entorno de trabajo, ofreciendo nuevas oportunidades y planteando nuevos desafíos”.
2. La **Memoria del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo de 2015** también se ocupó del tema: “Las tecnologías de la información y la comunicación, que también aumentan las posibilidades de trabajar a distancia, 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. Ello, también en este caso, genera tanto preocupación como esperanzas; 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 que 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”.¹⁰

3. Por su parte, el **Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del trabajo**, 2017, acotó que: “Si bien ciertos avances tecnológicos recientes como el teletrabajo y el trabajo móvil (T/TICM) crean una mayor autonomía, también parecen estar asociados con una mayor intensidad de trabajo, ya que difuminan los límites entre el lugar de trabajo y el hogar, y entre el tiempo dentro y fuera del trabajo.”¹¹
4. En enero de 2019, en su informe **Trabajar para un futuro más prometedor**, la **Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo** señalaba: “Exhortamos a que se adopte un nuevo enfoque que sitúe a las personas y el trabajo que hacen en el núcleo de la política social y económica y de la práctica empresarial: un programa centrado en las personas para el futuro del trabajo. Este programa se centra en tres ejes de actuación. En primer lugar, invertir en las capacidades de las personas, permitiéndoles formarse, reciclarse y perfeccionarse profesionalmente, y apoyarlas en las diversas transiciones que afrontarán en el curso de su vida. En segundo lugar, invertir en las instituciones del trabajo para garantizar un futuro del trabajo con libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad. En tercer lugar, invertir en trabajo decente y sostenible, y en la formulación de normas e incentivos para ajustar la política económica y social, y la práctica empresarial, a este programa. Si se encauzan las tecnologías transformadoras, las oportunidades demográficas y las economías verdes, estas inversiones pueden constituir un impulso potente con miras a la equidad y la sostenibilidad de las generaciones presentes y futuras.”
5. A comienzos de la década pasada, el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo (2002)** estableció una definición de teletrabajo, como “una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

En ese mismo Acuerdo Marco, se enfatizó la voluntariedad del régimen de teletrabajo; igualdad de condiciones de empleo respecto de los trabajadores en local; la responsabilidad del empleador en la protección de datos; el respeto a la vida privada del trabajador; la responsabilidad del empleador de proveer los equipos; la responsabilidad del empleador en la seguridad y salud en el trabajo; organización del trabajo, formación de los trabajadores, posibilidad de ejercer sus derechos colectivos, entre otros.

6. En una perspectiva comparada, el tema ha merecido tratamientos de distinta naturaleza en el ámbito regional. Por todos ellos, el **Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo (OIT y Ministerio del Trabajo Argentino, 2011)** definió los conceptos

¹⁰ Conferencia Internacional del Trabajo, 104ª reunión (2015) *Memoria del Director General. Informe I. La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*.

¹¹ OIT (2017) *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*, página 22. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra.

de teletrabajo, tecnologías de la información y comunicaciones, trabajo a domicilio y trabajo decente. Asimismo estableció la voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo, y en lo que hace a las especificaciones obligatorias para el contrato de trabajo que involucre esta modalidad de prestación, dejó establecido que debe contener menciones al carácter voluntario y forma y tiempo de la reversibilidad; Modalidad del teletrabajo y periodicidad de concurrencia al establecimiento u oficina de la empresa empleadora; Tiempos de trabajo; Disponibilidad de espacio y condiciones adecuadas en el domicilio del teletrabajador; Medios materiales y equipamiento a proveer por la empresa y cuidado y mantenimiento de los mismos; Protección de datos, información, archivos y uso de internet; Condiciones en materia de prevención, seguridad y salud a cumplir por el teletrabajador; Capacitación en las cuestiones referidas a la salud y seguridad; Entrega de un manual con las políticas, normas, medidas y acciones a tener en cuenta en la realización del teletrabajo; mantenimiento de los derechos y obligaciones de las partes, especificando puesto de trabajo, funciones, dependencia jerárquica, remuneración, derecho de acceso a la formación, capacitación y oportunidades de desarrollo profesional en igualdad de condiciones y posibilidades que las personas que trabajan en forma presencial; Responsabilidades del teletrabajador y de la empresa; Guía de pautas de trabajo y consejos útiles para desempeñarse en la modalidad.

Por ser muy relevante, conviene destacar que el teletrabajo debe permitir el pleno goce y ejercicio de los derechos sindicales, incluyendo las facilidades dadas por los empleadores a los teletrabajadores para ejercerlos.

7. Los **Estudios Generales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (CEACR)** de un modo indirecto inicialmente, pero de una manera más específica muy recientemente, se ocuparon de esta modalidad de prestación de servicios de trabajo a distancia. Los Estudios Generales entre 1985 y 2016 abordaron más bien el trabajo a domicilio, destacando las particularidades de esta modalidad de trabajo prestada fuera del ámbito de la empresa.

Así, el **Estudio General de 1985 sobre inspección del trabajo**, puso el énfasis en el principio de la inviolabilidad del domicilio privado. Si bien no se trata de una observación específicamente dirigido a las T/TCIM, conviene mencionarla por lo que hace a la relación del tema con la preservación de derechos fundamentales como en efecto incluye el texto del Proyecto de Ley y explica el Mensaje.

El **Estudio General de 1993 sobre trabajadores con responsabilidades familiares**, establece que “los trabajadores con responsabilidades familiares, y en especial las mujeres, recurren a menudo a diferentes modalidades de empleo, como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal o el trabajo a domicilio, con el fin de armonizar sus distintas obligaciones. Estas formas de empleo en general ofrecen una protección escasa y entrañan una discriminación en cuanto a las condiciones de empleo. Con el fin de proteger a los trabajadores a tiempo parcial, a los trabajadores temporeros y a los trabajadores a domicilio, el párrafo 21 de la Recomendación¹² dispone que: 1)

¹² Recomendación núm. 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

deberían reglamentarse y supervisarse adecuadamente las condiciones en que se ejercen estos tipos de empleo; 2) sus condiciones de empleo, incluida la protección de la seguridad social, debería ser equivalente a la de los trabajadores a tiempo completo y de los trabajadores permanentes, respectivamente; en casos apropiados, sus derechos deberían calcularse en forma proporcional (...); 3) los trabajadores a tiempo parcial deberían tener la opción de pasar a ocupar empleos a tiempo completo o de regresar a ellos cuando existan vacantes en esos empleos y cuando hayan desaparecido las circunstancias que hubiesen determinado su asignación a empleos a tiempo parcial.”¹³

En el **Estudio General de 2006 sobre inspección del trabajo**, “la Comisión recalca que, teniendo en cuenta la amplitud de la definición de los locales que pueden ser objeto de inspección los inspectores del trabajo deben observar un estricto respeto de la privacidad. Es también necesario destacar que muchas disposiciones nacionales que autorizan las visitas de los inspectores a los sitios de trabajo excluyen de la protección laboral a muchas personas que realizan trabajos domésticos o que son trabajadores a domicilio, la mayoría de los cuales son mujeres.”¹⁴

El **Estudio General de 2009 sobre seguridad y salud en el trabajo**, deja dicho que “en numerosos países los trabajadores del servicio doméstico quedan totalmente excluidos de la cobertura en materia de SST. La razón invocada para excluirlos es la dificultad práctica para aplicar la legislación en el entorno familiar. En lo que respecta a los trabajadores a domicilio, éstos quedan excluidos del ámbito de aplicación del Convenio en numerosos países. Tal como en el caso de los trabajadores del servicio doméstico, la razón invocada para excluirlos es la dificultad práctica para aplicar la legislación en el entorno familiar.”¹⁵

El **Estudio General de 2011 sobre instrumentos relativos a la seguridad social** llama la atención sobre lo dispuesto en el artículo 4.1 del Convenio núm. 177 sobre el trabajo a domicilio, 1996, “en la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa”.

Si bien, como se apuntó, estos Estudios Generales no se refirieron de manera particular al T/TICM, sí que lo hicieron respecto de tópicos que aparecen en el Proyecto de Ley y que se explican en el Mensaje, a la sazón y, por ejemplo: trabajo en el hogar, trabajo fuera del establecimiento de la empresa, dificultades de inspección, conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares y preservación de derechos fundamentales, entre otros.

¹³ Estudio General 1993, Párrafo 143.

¹⁴ Estudio General 2006, Párrafo 264.

¹⁵ Estudio General 2009, Párrafo 40.

Ahora bien, el **Estudio General de 2018 sobre instrumentos sobre el tiempo de trabajo** sí que resulta especialmente relevante, no solo porque de manera particular se ocupa del impacto de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en las modalidades actuales de trabajo y desde luego en el futuro del trabajo, sino porque expresa el modo en que los órganos de control regular de la OIT y en particular la CEACR, entienden el vínculo entre esta modalidad de trabajo y las normas internacionales del trabajo que puedan resultar concernidas.

El Estudio afirma que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se han vuelto más prominentes en países desarrollados y en desarrollo, promoviendo el teletrabajo y desdibujando la separación entre el tiempo de trabajo y el de descanso.¹⁶

Las TIC, en la inteligencia del estudio, incluyen tecnologías tales como “teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio y dispositivos para telefax. Han cambiado la forma de trabajar, han ampliado la conexión de los trabajadores con el lugar de trabajo, con supervisores y colegas, lo cual ha ocasionado que el trabajo irrumpa en momentos y lugares tradicionalmente reservados al ámbito de lo personal. (...) Esto también plantea cuestiones relacionadas con la privacidad de los trabajadores.”¹⁷

Desde luego que la desvinculación del trabajo remunerado del lugar de trabajo es un importante avance que permitieron las TIC, pudiendo trabajar en cualquier momento o lugar mediante el teletrabajo, lo que tiene consecuencias tanto para las horas de trabajo como para los períodos de descanso.¹⁸

Como entiende el Estudio, la regulación del teletrabajo ha empezado a tomar cuerpo en varias partes del mundo, aunque no se ha generalizado, pero se está empezando a tomar consciencia de la manera en que la tecnología puede incidir en los horarios y la duración del trabajo mediante las nuevas modalidades de trabajo flexible, como el T/TICM.¹⁹

El Estudio de 2018 se detiene, como no puede ser de otra manera, en la consideración de algunos instrumentos normativos de la OIT que están directamente vinculados al trabajo y al uso de las TIC. En efecto, el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) define específicamente el trabajo a domicilio como “... 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”.

¹⁶ Véase Estudio General 2018, párrafo 726.

¹⁷ Idem, párrafo 736.

¹⁸ Idem, párrafo 737.

¹⁹ Idem, párrafo 741.

Surge así una distinción clara entre trabajo a domicilio y el uso de TIC, lo que no impide que sea precisamente en ese ámbito –el trabajo a domicilio- donde el T/TICM tiene de ordinario una especial significación.

En el ámbito nacional, como destaca el Estudio, comienzan a darse experiencias de legislación y desde luego de políticas públicas vinculadas con el teletrabajo. Si bien las distintas legislaciones tratan sobre cuestiones diversas, en general se orientan a determinar los derechos y las responsabilidades de los empleadores y de los trabajadores vinculados por un contrato de teletrabajo. Por ejemplificar con países miembros como Chile de la OCDE, habría que destacar del Estudio General que “en **Polonia**, la disposición del Código del Trabajo que se refiere al teletrabajo hace hincapié en que el lugar de trabajo esté fuera de las instalaciones del empleador y se base en servicios prestados por medios electrónicos. (...) En los **Países Bajos**, el Decreto sobre Condiciones de Trabajo se aplica al trabajo remunerado efectuado en el domicilio del empleado o en otros lugares elegido por él, fuera de los locales del empleador, e impone al empleador, cuando el trabajador trabaja fuera de sus locales o en otro lugar, la obligación de verificar si el empleado trabaja bajo las condiciones establecidas en la Ley sobre Condiciones de Trabajo de los Países Bajos. (...) En **Australia**, el teletrabajo no está específicamente contemplado en la Ley sobre el Trabajo Equitativo (*Fair Work Act*), pero la mayoría de los trabajadores tienen el “derecho a solicitar” ordenamientos flexibles del tiempo de trabajo, que pueden incluir el teletrabajo.”²⁰ En el caso de **México**, la experiencia muestra un vínculo más directo entre el trabajo a domicilio y las TIC. En efecto, “el trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. Será considerado como trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando tecnologías de la información y la comunicación. Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta ley.”²¹ Por último, “en algunos países, el teletrabajo, en particular las disposiciones relativas al tiempo de trabajo y al descanso, se regula mediante la negociación colectiva o con la orientación de las autoridades públicas. Por ejemplo, en el **Reino Unido**, el Gobierno, la Confederación de la Industria Británica y el Congreso de Sindicatos acordaron un documento que brinda orientación sobre el teletrabajo.”²²

Además, si bien no se mencionan en el Estudio, se deben citar la Ley N° 1.221 de 2008 de **Colombia**, “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones”;²³ y la Resolución N°595/2013 de **Argentina** que dispone que las empresas que deseen adherirse al programa de teletrabajo deberán suscribir el convenio tipo que incluye el instrumento.

²⁰ Idem, párrafo 744.

²¹ Idem, párrafo 744.

²² Idem, párrafo 745.

²³ Reglamentada por el Decreto N° 884 de 2012.

Lo cierto es que “en el mundo del trabajo del siglo XXI la conectividad con el lugar del trabajo es un problema importante para muchas personas. El “**derecho a la desconexión**” y otras políticas conexas surgieron en respuesta a distintos problemas comunes ocasionados en los últimos tiempos a raíz de la diversidad y de las nuevas realidades del mundo del trabajo. Asimismo, también debe prestarse atención al deber de desconectarse en ciertas circunstancias. Una de estas, denominada recientemente “trabajo sin fin”, ha sido objeto de varios estudios y políticas nacionales y guarda relación con la creciente importancia de las nuevas tecnologías en la vida profesional. Por ejemplo, según estudios, sentir la necesidad de mirar el correo todo el tiempo genera mucho estrés para los trabajadores y frustra sus períodos de descanso. La posibilidad del “trabajo sin fin” es mayor en el caso del T/TICM. De hecho, aunque los trabajos que no tienen restricciones de tiempo o lugar cuentan con la ventaja de que, gracias a las TIC, las personas pueden organizar su trabajo (incluido el tiempo de trabajo) en función de sus necesidades personales, también está el peligro inherente de que deje de respetarse la separación entre la vida privada y el trabajo. El tema del T/TICM ha sido vinculado últimamente en los medios y los debates sobre políticas con la falta de respeto de los períodos de descanso y las vacaciones, el estrés y el síndrome de desgaste profesional”.²⁴

En lo que hace a experiencias más recientes de legislación comparada, según indica el Estudio General 2018, “se ha empezado a reconocer la preocupación y el estrés asociados con la conexión constante y se han adoptado medidas regulatorias al respecto. La legislación de **Francia** prevé lo que se conoce como “el derecho a la desconexión”, en virtud del cual todas las empresas deben negociar las formas en que los empleados practican el derecho a la desconexión y la instalación en la empresa de dispositivos para regular el uso de las herramientas digitales con el fin de que se respeten los períodos de descanso, las vacaciones y la vida privada. Si no se llega a un acuerdo, el empleador debe redactar un estatuto en el que se estipulen los procedimientos para practicar el derecho a la desconexión y se prevean actividades de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas digitales para empleados y supervisores. En **Italia**, una ley adoptada en junio de 2017 regula el trabajo inteligente (*lavoro agile*), que implica un acuerdo entre un empleador y un empleado que realiza su trabajo parcialmente fuera de los locales de la empresa. Tal acuerdo debe, entre otras cosas, incluir medidas tecnológicas y organizacionales para garantizar el respeto de los períodos mínimos de descanso (derecho a desconectarse).”²⁵

Si bien no se mencionan en el citado Estudio, en 2018 la Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales de **España** reconoció el derecho de los trabajadores y de los empleados públicos a la desconexión digital en el ámbito laboral, incluyendo tanto “los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia

²⁴ Idem, párrafo 746.

²⁵ Por cierto que el Estudio General (2018) en su párrafo 747, dispone: “En Chile y Países Bajos se están analizando medidas sobre un derecho similar al derecho a la desconexión.”

así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas”.²⁶

Respecto a las **nuevas tecnologías para el registro del tiempo de trabajo**, el Estudio General destaca que “las nuevas formas de trabajo, en particular el teletrabajo y el trabajo mediante TIC o tecnologías móviles (T-TICM), suelen suponer una organización más flexible del tiempo de trabajo que obedece al carácter remoto del mismo, y pueden hacer que sea más difícil para los empleadores registrar el tiempo de trabajo. A este respecto, la Comisión toma nota de que muchos países han adoptado medidas para permitir el **registro electrónico de las horas de trabajo**”.²⁷ “A este respecto, la Comisión toma nota de que muchos países han adoptado medidas para permitir el registro electrónico de las horas de trabajo. En los Estados miembros de la **Unión Europea** (UE), todas las actividades de los choferes en el sector del transporte deben ser registradas en un tacógrafo o una tarjeta digital inteligente que permite controlar el cumplimiento de los límites legales en relación con el tiempo de conducción, el tiempo de trabajo y los requisitos mínimos de pausas y períodos de descanso. En la **República de Macedonia del Norte**, los empleadores que tienen más de 25 empleados ocupados en el mismo lugar tienen la obligación de llevar un registro electrónico del tiempo de trabajo. La Comisión observa asimismo que, en algunos países, existen diversas formas de registrar el tiempo de trabajo. Este es el caso del **Uruguay**, donde el tiempo de trabajo puede registrarse en papel, cinta magnética o por Internet. En otros países, como **Nueva Zelanda**, el registro de los salarios y el tiempo trabajado debe hacerse por escrito, o en una forma que permita acceder fácilmente a la información contenida en los registros y convertirla en texto. En **Brasil**, las empresas que optan por el registro electrónico del tiempo de trabajo están obligadas a usar el Registrador Electrónico del Tiempo, un instrumento que registra el momento de llegada y partida de los trabajadores, y aplicar el Sistema de Registro Electrónico del Tiempo, que registra las entradas con precisión. Ambos sistemas son facilitados por el Ministerio de Trabajo y Empleo, y proporcionan a los inspectores del trabajo información detallada sobre cada relación laboral individual, que también se usa con fines fiscales.”²⁸

En relación al **teletrabajo y el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación**, el Estudio señala que “la Comisión toma nota de las conclusiones de un estudio reciente en el que se señala que **el teletrabajo supone diversas dificultades para el control del cumplimiento de la ley**. La frecuente ausencia de horarios de trabajo y registros del tiempo de trabajo atenta contra el control de la aplicación de la ley. Por otra parte, además de que los inspectores del trabajo tienen facultades limitadas cuando el trabajo se realiza en un domicilio privado, los lugares en donde se realiza el teletrabajo casi nunca están registrados como establecimientos laborales, por lo que los inspectores del trabajo no saben de su existencia.”²⁹. “La Comisión

²⁶ Artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

²⁷ Estudio General 2018, párrafo 817.

²⁸ Estudio General 2018, párrafo 818.

²⁹ Estudio General 2018, párrafo 852.

considera que deben tomarse medidas para garantizar la planificación y el registro efectivos del tiempo de trabajo de los teletrabajadores con el fin de velar por el cumplimiento de los límites del tiempo de trabajo y los períodos de descanso.”³⁰

Una última reflexión del Estudio General (***Nuevas modalidades de trabajo e impacto de las tecnologías modernas***), merecería ser transcrita: “La Comisión toma nota de que en los últimos años los contratos de cero horas y otras formas de trabajo por llamada se han vuelto más frecuentes. Además, las tecnologías de la información y de la comunicación tienen un impacto cada vez mayor en la organización del trabajo, así como en la duración del tiempo de trabajo y las modalidades de trabajo, contribuyendo de esta forma al desarrollo del teletrabajo y a la desaparición de las líneas divisorias entre el tiempo de trabajo y los períodos de descanso. El desarrollo de la economía de plataformas (o la llamada economía del trabajo esporádico o “gig economy”) y del trabajo según la demanda también repercute en la organización del tiempo de trabajo. Al tiempo que reconoce que estas modalidades de trabajo pueden ofrecer ventajas tanto a los trabajadores como a los empleadores, la Comisión observa que también conllevan una serie de desventajas, incluida la intrusión del trabajo en el tiempo libre y los períodos de descanso, y la impredecibilidad de las horas de trabajo, la inseguridad de los ingresos y el estrés asociado con la necesidad percibida de estar constantemente conectado al trabajo. La Comisión hace hincapié en la importancia de que estas cuestiones se regulen a través de la legislación nacional, teniendo en cuenta la necesidad de preservar la salud física y mental y el equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de los trabajadores así como las necesidades de flexibilidad de las empresas.”³¹

8. Con todo y que está referido de manera específica a las TIC y a los servicios financieros, merece ser destacado, entre otros motivos porque avanza en procura de una tipología que es del todo útil, el informe ***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***. El documento, elaborado en el marco del 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) señala que “aunque la expresión *trabajo a domicilio* suele utilizarse como sinónimo de teletrabajo y la mayoría de los teletrabajadores trabajan efectivamente en o desde el domicilio, no debería considerarse que esos términos son equivalentes. Por otra parte, el término *teledesplazamiento*, si bien es el más utilizado indistintamente con teletrabajo, en sentido estricto se aplica exclusivamente a las modalidades de trabajo que dispensan a los trabajadores de desplazarse a los lugares de trabajo habituales de sus empleadores al menos parte del tiempo de trabajo. La falta de precisión en la utilización de estos términos plantea graves problemas a la hora de definir el concepto

³⁰ Idem, párrafo 854.

³¹ Idem, párrafo 922.

de teletrabajo y, por consiguiente, en lo que respecta a los factores que se han de considerar para su medición estadística.”³²

La utilización del término trabajo a domicilio puede ser un error mucho más grave porque confunde el trabajo realizado a domicilio a través de las TIC con el trabajo a domicilio en el sentido tradicional — es decir, la producción industrial a destajo realizada por un trabajador en su domicilio, como se especifica en el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)”.

El documento incluye un cuadro que analiza posibles ventajas/expectativas y desventajas/dificultades del teletrabajo:³³

	Posibles ventajas/expectativas	Posibles desventajas/dificultades
Sociedad	Favorable al medio ambiente Menor presión en la infraestructura Colaboración global Mayor preparación para casos de desastre Mayores facilidades para las personas con discapacidades	
Empleadores	Reducción de gastos generales Aumento de los márgenes de beneficio Menor rotación de personal Ampliación de la cantera de talentos Poco costoso, ventajoso	Generación de otros tipos de gasto (aunque en general inferiores) Mayores exigencias en materia de TIC Problemas de seguridad No aplicable a algunas tareas Cierta pérdida de control
Trabajadores		Difuminación de la separación entre vida laboral y privada/mayores posibilidades de conflicto entre ambas Trabajo en días festivos Dificultades para “desconectar” del trabajo Aislamiento social y profesional Pérdida de oportunidades laborales

El informe señala: “Lo que son ventajas para unos puede provocar desventajas para otros. Si no está estipulado que el empleador corre al menos con una parte

³² Oficina Internacional del Trabajo (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*. Página 3.

³³ Idem. Página 17.

proporcional de los gastos que se estima se derivan del teletrabajo, los ahorros que realizan los empleadores -por concepto de bienes inmuebles, energía y otros gastos- podrían atribuirse simplemente a que la financiación de esos gastos se ha transferido a los teletrabajadores. Otro riesgo para los trabajadores estriba en la posibilidad de que se intensifique su carga laboral, si no se prevé explícitamente y se respeta plenamente su derecho a desconectar los dispositivos móviles y no recibir comunicaciones de la empresa fuera de las horas de trabajo.”³⁴

En sus Observaciones finales, el documento establece: “Todos los datos de que disponemos parecen indicar que el teletrabajo, ya sea ocasional o a tiempo completo, es un fenómeno muy extendido que sigue avanzando y que tiene consecuencias de gran alcance para el mundo del trabajo. El teletrabajo es uno de los procesos facilitados por la tecnología que, como se señala en la Memoria del Director General *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, podría ser un arma de doble filo, ya que permite que el individuo pase más tiempo en su casa que en el trabajo, pero que también pase más tiempo trabajando en casa.

Uno de los obstáculos principales a la hora de comprender, controlar y evaluar la situación real del teletrabajo, con el objetivo de desarrollar políticas para responder a los problemas que puedan surgir, es la falta de una definición del fenómeno aceptada universalmente y, por consiguiente, una falta de claridad en cuanto a los factores que deben tomarse en consideración para medirlo. Una vez se acuerde una definición común, abordar el problema subyacente de la falta de datos estadísticos exigirá que los gobiernos empiecen a recopilar de forma sistemática datos sobre la incidencia del teletrabajo en la mano de obra, por ejemplo, añadiendo la formulación de preguntas a los métodos utilizados para la recopilación de datos existentes, como encuestas de población activa u hogares.

Un último punto sobre el que los mandantes de la OIT tal vez quieran reflexionar es el hecho de que las herramientas tecnológicas actuales suponen que ya no es técnicamente imposible que los empleadores en cualquier parte del mundo, incluido en los servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y los servicios financieros, aprovechen la amplia cantera mundial de trabajadores cualificados y los empleen como teletrabajadores a tiempo completo, es decir, fuera del país en el que está domiciliada la empresa. Esto plantea muchas interrogantes como: ¿qué legislación laboral debería aplicarse, la del país en la que se encuentra el empleador o la de donde trabaja el teletrabajador? ¿Qué impacto tendría en pilares del trabajo decente, como la libertad sindical y de asociación, la representación colectiva, los regímenes de seguridad social y el diálogo social en general, puesto que la mano de obra estaría dispersa por diferentes países -e incluso regiones- con diferentes leyes laborales? No son cuestiones puramente hipotéticas; el trabajo participativo y el trabajo en plataforma en el consumo colaborativo ya incluyen las modalidades de colaboración, que cubren a países e incluso continentes, que también facilitan la tecnología y el teletrabajo. Sin embargo, esta posibilidad es menos probable en el

³⁴ Idem. Página 18.

teletrabajo convencional, que consiste en el trabajo realizado por trabajadores regulares fuera de los locales de su empleador.”³⁵

III. **NORMAS INTERNACIONALES RELACIONADAS**

Si bien, la OIT no ha adoptado a la fecha un instrumento específicamente referido a las T/TICM, sí que lo ha hecho respecto de modalidades de trabajo a distancia (TAD) que pueden reproducir esa modalidad u otra de prestación de servicios. En concreto:

1. Convenio núm. 156 sobre trabajadores con responsabilidades familiares (Ratificado por Chile).

Artículo 3. “Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.”

Artículo 7. “Deberán tomarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales, incluyendo medidas en el campo de la orientación y de la formación profesional, para que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, así como reintegrarse a ella tras una ausencia debida a dichas responsabilidades.”

2. Recomendación núm. 165 sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

6.” Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro debería incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir a las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo, que ejerzan su derecho a hacerlo, sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.”

18. “Debería concederse especial atención a las medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de la vida de trabajo, incluyendo medidas destinadas a:

(a) reducir progresivamente la duración de la jornada de trabajo y reducir las horas extraordinarias;

(b) introducir más flexibilidad en la organización de los horarios de trabajo, de los períodos de descanso y de las vacaciones, habida cuenta del nivel de desarrollo y de las necesidades particulares del país y de los diversos sectores de actividad.”

3. Convenio núm. 177 sobre trabajo a domicilio (No ratificado por Chile).

“La expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

³⁵ Idem, Página 23.

- (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.

La política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados. Particularmente: (a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; (b) La protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; (c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; (d) la remuneración; (e) la protección por regímenes legales de seguridad social; (f) el acceso a la formación; (g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; (h) la protección de la maternidad.

Un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio.”

4. Recomendación núm. 184 sobre trabajo a domicilio

La Recomendación complementa las disposiciones del Convenio sin imponer obligaciones adicionales y especifica lo siguiente, entre otras disposiciones:

- el derecho de los trabajadores a domicilio a estar informados acerca de sus condiciones de empleo específicas;
- el registro de empleadores que recurren a trabajadores a domicilio y de los intermediarios que utilizan esos empleadores;
- la aplicación a los trabajadores a domicilio de la legislación y las normas nacionales relativas a la edad mínima de admisión al empleo;
- el derecho de los trabajadores a domicilio de sindicarse y negociar colectivamente;
- la fijación de tasas salariales mínimas para el trabajo a domicilio;
- la protección de la seguridad y la salud en el trabajo;
- horas de trabajo, períodos de descanso y licencias;
- seguridad social y protección de la maternidad;
- protección en los casos de terminación de la relación de trabajo, y
- promoción de la formación y otros programas destinados específicamente a los trabajadores a domicilio.

5. Recomendación núm. 99 sobre adaptación y readaptación profesional de los inválidos

31. “Cuando las circunstancias nacionales y los métodos aplicados en el país lo permitan, se debería fomentar el empleo de los inválidos mediante medidas tales como: (...) (c) la aplicación de disposiciones para que las personas afectadas de

incapacidad grave tengan posibilidades de empleo o preferencia en ciertas profesiones que se consideren apropiadas a sus capacidades;”

34. “Deberían adoptarse disposiciones especiales para proporcionar a los inválidos que no puedan abandonar su domicilio un trabajo útil y remunerador en sus propios hogares, con la debida vigilancia médica y profesional.”

IV. COMENTARIOS ESPECÍFICOS RESPECTO DEL PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA

1. MENSAJE

En el Mensaje de Su Excelencia el Presidente de la República, con el que inicia un Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, del 08 de agosto de 2018 (Nº071-366/), se expresan las ideas y presupuestos que justifican la presentación del mismo:

De una parte, la evolución del mundo del trabajo en las últimas décadas por el impacto tecnológico, la necesidad de conciliar la vida laboral, personal y familiar, la demanda de los trabajadores chilenos que anhelan “mayor libertad y adaptabilidad para trabajar”.

En el mismo Mensaje se lee que aun cuando, en virtud de la Ley Nº19.759, que modificó el Artículo 22 del Código del Trabajo, para sancionar que los trabajadores que prestaren servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones, se encuentran excluidos de la limitación general de la jornada laboral, nuestra legislación –entiende el Mensaje de S.E. el Presidente de la República- no contempla una regulación sistemática del trabajo a distancia, por lo que el referido Artículo 22 es insuficiente y genera incertezas a las partes de la relación laboral.

“Así, en razón de los vacíos legales existentes en la materia –continúa el Mensaje- se genera un desincentivo al uso de esta modalidad, la cual permite una mayor adaptabilidad a los trabajadores y beneficia la conciliación trabajo-familia.”

En los términos del Mensaje, cinco son los objetivos del proyecto:

a) El primero tiene que ver con la **modernización**, “a lo que debe dirigirse toda legislación laboral moderna, esto es, recoger y potenciar los elementos de la realidad productiva para hacerlos compatibles con los estándares de protección de los trabajadores (...);”

b) La **incorporación al mercado laboral**, pues “de los principales motivos que ha impulsado esta iniciativa, es el imperativo de entregar la posibilidad de ingresar al mercado laboral a personas que hasta ahora –y por distintas razones- han enfrentado más dificultades para ingresar a la fuerza de trabajo. Nos referimos principalmente a: personas que viven alejadas de centros urbanos; madres o padres que tienen a su

cargo el cuidado de los hijos; adultos que están a cargo de familiares enfermos o de edad avanzada; personas con discapacidad que tienen dificultades de traslado y movilidad; personas de la tercera edad que, estando activas, no tienen facilidad de movimiento; y jóvenes que deben compatibilizar el trabajo con sus estudios, entre otros segmentos de la población (...). En este sentido, como expresa el Mensaje, el trabajo a distancia resulta “algo mucho más que una forma especial de trabajo: es una oportunidad que tenemos de eliminar las barreras que hoy tiene el mercado, permitiendo a nuevos trabajadores ingresar al mundo laboral formal, de manera protegida (...);”

c) **Corresponsabilidad parental**: Se pretende en los términos del Mensaje, “potenciar el cambio cultural que los tiempos actuales nos exigen en materia de responsabilidad parental. La construcción de un país más justo e inclusivo nos exige que dicha responsabilidad sea compartida (...).” En el mismo sentido, “la modalidad de trabajo a distancia es una herramienta de adaptabilidad laboral que muchas personas con responsabilidades familiares necesitan, puesto que les permitirá cumplir sus funciones más cerca de los suyos, e, incluso, en los horarios que mejor se acomoden a la rutina familiar (...).”

d) El **empleo sustentable**, en los términos del Mensaje, “contribuirá, de forma importante, a descongestionar y descontaminar las ciudades”.

e) Por fin, la **protección laboral**, como lo expresa el Mensaje: “cada vez que hablamos de trabajo a distancia aparecen voces que miran este proyecto con recelo, pues ven en riesgo la protección de los derechos de los trabajadores. Sin embargo, (...) el corazón de este proyecto es precisamente el contrario, proteger a nuestros trabajadores, mejorar su calidad de vida, permitir la conciliación laboral y familiar; en definitiva, promover que nuestros trabajadores sean más felices, pues nada mejor para el mercado laboral que un trabajador contento y comprometido.”

En relación al contenido de la iniciativa, el Mensaje incluye 5 apartes, que serán objeto después de algún comentario, a la sazón: Concordancias, en cuanto la iniciativa pretende actualizar la terminología del inciso segundo del Artículo 22 del Código del Trabajo, incorporando el concepto de tecnología; la modalidad de trabajo a distancia, para lo cual se incluye un nuevo Capítulo en el Título II del Libro I del Código del Trabajo; la higiene y seguridad; la obligación de registro y las normas transitorias.

Los comentarios que se harán se detendrán en los cuatro primeros contenidos de la iniciativa enunciados.

2. ARTICULADO DEL PROYECTO

El artículo único comienza agregando en el párrafo cuarto del Artículo 22 del Código del Trabajo una modificación, de forma que “quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios **tecnológicos**, informáticos y de telecomunicaciones”.

Siendo que este párrafo encabeza la disposición, cabe pensar que, desde luego, es éste un eje fundamental de la propuesta, al que más adelante nos referiremos en relación con otro articulado.

Artículo 152 quáter.

- a) El artículo dispone el ámbito subjetivo de aplicación del “Capítulo VII DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO”, optando por un ámbito universal de aplicación al referirse a “los trabajadores” en general. En ese sentido, tomamos nota con interés de que la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados recogió los comentarios que la OIT entregó en octubre de 2018, a fin de optar por un ámbito general de aplicación en lugar de la anterior fórmula en la que convivían un ámbito general con ámbitos específicos, lo que podía suscitar problemas de interpretación o de aplicación posterior.
- b) El artículo dispone que “los trabajadores podrán pactar por escrito con el empleador (...)”. Valdría la pena sugerir que se considere que la norma fije el principio de límite en lo que puede ser acordado bajo la modalidad de Trabajo a Distancia y Teletrabajo (TAD y TT), de modo que se refuerce no sólo el carácter de orden público e indisponibilidad de toda la legislación laboral, incluyendo los artículos que se proyectan, sino más aún, porque, en los mismos términos de lo dispuesto en el artículo 5 del CT, en el caso del TAD/TT “pudieran afectar la intimidad, la vida privada (...)”, reflexión esta que desde luego no está ausente del texto propuesto, como se podrá ver en el proyectado artículo 152 quáter C, punto 4.
- c) Por otra parte, del texto parece deducirse una interpretación de que estos pactos solo podrán acordarse entre los trabajadores con sus respectivos empleadores, en una modalidad de pacto individual. Se sugiere una redacción que incluya también a la negociación colectiva como instrumento para promover estos pactos, tal y como ya se planteó en octubre 2018 ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados.
- d) De otro lado, el artículo dispone que el pacto podrá tener lugar “al inicio o durante la vigencia de la relación laboral”, cuando “la prestación de los servicios bajo dependencia y subordinación se realice fuera de las instalaciones de la empresa (...)”. Sobre lo que debería establecerse para la circunstancia de que el acuerdo pueda darse durante la vigencia de la relación, considerando que precisamente, por ser una relación de esta índole, una de las partes estará, como textualmente indica la norma proyectada, bajo dependencia y subordinación, se hará un comentario puntual llegado el momento.

Ahora bien, cuando se indica que el trabajo se realizaría “fuera de las instalaciones de la empresa”, terminología que trae causa obviamente en el vigente Artículo 22 del Código del Trabajo al señalar “que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de la empresa” nos permitimos llamar la atención sobre lo que viene a significar hoy la categoría jurídica de empresa para el derecho del

trabajo, precisamente en momentos de un mundo de trabajo que ha evolucionado por el impacto de las nuevas tecnologías, sobre lo cual reflexiona el propio Mensaje. Tradicionalmente, la empresa fue entendida como una hacienda, como un espacio, que por ende tenía, en los términos del Artículo 22 del Código del Trabajo, locales o sitios de funcionamiento. Hoy, es más propio entender que la empresa es una actividad que, por tanto, puede no tener instalaciones, no tener locales, no tener un espacio y sin embargo no deja de ser una empresa. Con todo, conviene apuntar que la mención al “lugar de trabajo del empleador” y, en contraste, a que el trabajador pueda prestar servicios en un lugar distinto del habitual, está precisamente prevista en el artículo 1 del Convenio 177 sobre trabajadores a domicilio.

- e) En su parte final, este primer párrafo condiciona el pacto por escrito “mientras sus labores, necesidades e intereses lo permitan”, circunstancia que debería aclararse en el sentido de especificar si se trata de labores, necesidades e intereses del trabajador, del empleador o de ambos, a fin de acotar el sentido de esta disposición.
- f) En relación a las definiciones, tomamos nota con interés de que la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados acogió nuestra anterior sugerencia de definir ambas modalidades: Trabajo a Distancia (TAD) y Teletrabajo (TT).

Sin embargo, por lo que entendemos, la definición de “Trabajo a Distancia” se refiere a la modalidad que, en virtud de un pacto, “faculta al trabajador a prestar sus servicios, total o parcialmente desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos del establecimiento de la empresa (“extramuros” de la empresa) mientras que el “Teletrabajo” se refiere a los “medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones” utilizados. De alguna forma, en el primer caso hablamos de un criterio espacial, mientras que, en el segundo se trata de un criterio funcional. Advertimos, con todo, que en la definición de “Teletrabajo”, a diferencia de la de “Trabajo a Distancia” no se menciona el pacto, por lo que sugerimos respetuosamente que se considere de forma explícita.

- g) Tomamos nota con interés de que en el actual texto se ha optado, siguiendo nuestra recomendación ante la Cámara de Diputados, por la formula “domicilio del trabajador” en lugar de “hogar del trabajador”. En todo caso, en lo que hace al hogar del trabajador, que pudiera no coincidir con su domicilio, sería necesario dejar establecido un reforzamiento de los derechos fundamentales especialmente vinculados, como la inviolabilidad, el resguardo de la intimidad, etc. Precisamente por esa razón algunas normas internacionales del trabajo en lo particular vinculadas al universo de trabajadores que pudieran ser parte de un TAD, incorporan ambas categorías. Por todas ellas, el número 34 de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99) dispone: “Deberían adoptarse disposiciones especiales para proporcionar a los inválidos que no puedan abandonar su domicilio un trabajo útil y remunerador en sus propios hogares, con la debida vigilancia médica y profesional.”

Con todo, notamos, en cambio, que el párrafo segundo del artículo 22 del CT sigue hablando del “propio hogar”, por lo que nos permitimos sugerir se revise la redacción a fin de mantener una mayor coherencia.

- h) El artículo dispone que “En el momento de pactar esta modalidad, las partes deberán acordar el lugar o lugares en que el trabajador prestará sus servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro lugar único y determinado”, añadiendo que “en aquellos casos en que, por la naturaleza de los servicios, éstos puedan prestarse en distintos lugares o bien mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, las partes podrán acordar que el trabajador esté facultado para elegir libremente el lugar desde donde ejercerá sus funciones”. Tomamos nota con interés de que el actual texto ha seguido nuestra recomendación ante la Cámara de Diputados sobre la posibilidad de que el trabajador libremente elija el lugar de prestación de los servicios.

Artículo 152 quáter A.

- a) El proyectado artículo comienza reiterando que “la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y su continuidad deberá ser acordada por ambas partes”. Nuevamente, nos parece que la disposición sugiere una interpretación que apunta al pacto individual entre el trabajador y el empleador, por lo que, respetuosamente, nos permitimos sugerir una redacción que incluya a la negociación colectiva como instrumento para promover estos pactos.
- b) A continuación, el mismo inciso primero señala que “el pacto de modalidad de teletrabajo (...) no podrá implicar en ningún caso un menoscabo a los derechos que le reconoce este Código al trabajador, en especial en su remuneración”.

También aquí tomamos nota con interés de la inclusión de este aspecto, que fue sugerido por la OIT ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados. Precisamente por ello el número 35 de la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos, 1955 (núm. 99), una de las categorías que pudieran precisamente beneficiarse de un régimen de trabajo a distancia, dispone que “en la medida en que se apliquen a los trabajadores en general disposiciones sobre salarios o condiciones de empleo dictadas por vía legislativa, dichas disposiciones deberían aplicarse a los inválidos empleados en un trabajo protegido”. Esta idea es del todo coincidente con el Mensaje del Presidente de la República.³⁶

No obstante lo anterior, se sugiere que se establezca de forma explícita la extensión de este derecho a los trabajadores a distancia.

- c) El segundo párrafo establece un mecanismo para hacer reversible el acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo acordado con posterioridad al inicio de la relación laboral, al señalar que “las partes deberán establecer un plazo que no podrá ser inferior a tres meses, dentro del cual cualquiera de ellas tendrá derecho a retomar de forma unilateral las mismas condiciones pactadas con anterioridad a la

³⁶ Vid. Mensaje, Nº 3.

suscripción de la modalidad de trabajo”. Siendo el TAD/TT una modalidad de trabajo que deberá ser objeto de pacto, esta disposición resulta no solamente consistente con ese principio, sino del todo plausible. Ahora bien, en la medida en que el trabajador puede unilateralmente decidir volver a las condiciones de trabajo originales y siendo, como es obvio, que el trabajador se encuentra bajo una situación de subordinación y dependencia, nos permitimos sugerir de nuevo, muy respetuosamente, que se considere incorporar un dispositivo que evite cualquier circunstancia retaliativa contra el trabajador, o que garantice su indemnidad en estos supuestos. Este tipo de dispositivos no son ajenos a las normas internacionales del trabajo, más bien todo lo contrario. El artículo 8 del Convenio núm. 156 es una típica norma de este tipo, al establecer que “La responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo”, por lo que nos permitimos respetuosamente someterlo a la consideración de la Comisión.

Artículo 152 quáter B

- a) El párrafo primero dispone que “el trabajador a distancia estará sujeto a las reglas generales de la jornada de trabajo del Capítulo IV del Libro I del presente Código”. En relación con el primer párrafo del Artículo único del proyecto de ley que modificaba el artículo 22 del Código del Trabajo excluyendo de la limitación de jornada a “los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos y de telecomunicaciones”, parece deducirse que los trabajadores a distancia quedan incluidos en el marco de la jornada ordinaria de trabajo, mientras que los teletrabajadores quedan excluidos. En este sentido, nos permitimos llamar la atención de la Comisión sobre la pertinencia de garantizar el principio de limitación de jornada también a los teletrabajadores.
- b) Más adelante, el párrafo tercero de este mismo artículo añade que “si los servicios se prestan mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o bien, cuando los servicios prestados deban reportarse mediante tales medios, las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22 (...)”.

En este contexto, pudieran deducirse problemas de interpretación, de aplicación o de juzgamiento, particularmente en dos casos: a) Que las partes pudieran acordar la limitación de la jornada respecto de los teletrabajadores, aun cuando la ley expresamente les excluye de este ámbito; b) Que estando bajo un mismo régimen de prestación de servicios, algunos trabajadores tengan un régimen de limitación de jornada y otros no.

Además, como quiera que esta disposición deriva del artículo 22 del Código del Trabajo, cabe recordar que la CEACR ha solicitado al gobierno que adoptara las medidas necesarias a fin de garantizar que la duración del trabajo de los

trabajadores a domicilio no sobrepase las 8 horas por día y las 48 horas por semana. En este sentido, la Solicitud Directa adoptada en 2008 sobre la aplicación por Chile del Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) señala lo siguiente: “La Comisión solicita nuevamente al Gobierno que adopte las medidas necesarias a fin de garantizar que la duración del trabajo de los trabajadores a domicilio no sobrepasa las ocho horas por día y las 48 horas por semana.”³⁷

Sobre este comentario de la CEACR, habría que considerar, en primer lugar, el momento en que se adoptó (2008); en segundo lugar, que estaba orientado a reaccionar respecto de una situación donde se exceptuaba a una categoría de trabajadores del régimen de jornada general; y, en tercer lugar, habría que tener en cuenta que la extensión de la jornada en Chile en este momento es de 45 horas, precisamente como lo dispone el artículo 22 del CT, sobre el cual volveremos varias veces.

Se recuerda, además, la necesidad de regular una jornada mínima de trabajo, a fin de evitar “contratos cero horas” que generan situaciones de imprevisibilidad o insuficiencia de horas de trabajo, con la consiguiente afectación al nivel de ingresos, así como las dificultades para conciliar la vida profesional con la personal debido a la potencial gran variabilidad de los horarios de trabajo.

- c) Especial relevancia tiene la inclusión en el párrafo tercero de este artículo del derecho a la desconexión, conforme a lo sugerido por la OIT ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, aportando insumos elaborados por la CEARC en 2018.³⁸ ³⁹ Tomamos nota con interés que el artículo proyectado establece el deber del empleador de “garantizar el derecho a desconexión de los teletrabajadores, tomando todas las medidas necesarias que permitan que el trabajador goce de tiempos en los cuales no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de su empleador, respetando su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal y

³⁷ Disponible en

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2292804

³⁸ Estudio General 2018 de la CEACR. Párrafo 746.

³⁹ “El teletrabajo puede permitir que las personas trabajen con mayor eficiencia y respondan mejor a las exigencias del trabajo y la vida personal. La economía del trabajo esporádico puede ofrecer cierta libertad a los trabajadores para organizar sus horarios de trabajo. Sin embargo, estas modalidades de trabajo están asociadas con una serie de desventajas, especialmente para los trabajadores, como la injerencia del trabajo en el tiempo libre y los períodos de descanso, la imprevisibilidad de las horas de trabajo, la inseguridad del ingreso y el estrés asociado con (la sensación de) tener que estar siempre disponible o conectado con el trabajo y la pérdida de derechos laborales si los trabajadores son considerados contratistas independientes. Éstas deben ponderarse con detenimiento junto con las ventajas. No caben dudas de que la tecnología incidirá en las fronteras de la regulación del tiempo de trabajo, las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo y los períodos de descanso en las legislaciones nacionales y el derecho internacional. En este sentido, el derecho a la desconexión puede ser una vía de progreso para impedir que los límites entre el trabajo y el descanso sigan desdibujándose debido al creciente uso de las TIC. Los contratos de cero horas pueden ofrecer a los empleadores una flexibilidad óptima en cuanto a la dotación de personal y pueden responder a las necesidades de algunos trabajadores. Asimismo, en el futuro, debe tenerse en cuenta la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198) que ofrece orientación sobre estas cuestiones”.

familiar. Para estos efectos, el empleador deberá elaborar una política interna en la que se fijarán las modalidades del ejercicio de este derecho de desconexión y la forma en la cual se garantizará. Dicha política deberá constar en el reglamento interno de la empresa y ser registrada en la Inspección del Trabajo. El tiempo de desconexión entre jornadas deberá ser al menos equivalente al tiempo de descanso diario que deben tener los trabajadores de conformidad a las reglas generales contenidas en los artículos 22 y siguientes.” Se sugiere la extensión de este derecho de forma expresa a los trabajadores a distancia.

- d) Como ha apuntado el Estudio General de la CEACR de 2018, “las nuevas formas de trabajo, en particular el teletrabajo y el trabajo mediante TIC o tecnologías móviles (T-TICM), suelen suponer una organización más flexible del tiempo de trabajo que obedece al carácter remoto del mismo, y pueden hacer que sea más difícil para los empleadores registrar el tiempo de trabajo.”⁴⁰ Ahora bien, en el mismo Estudio, la Comisión consideró que “(...) deben tomarse medidas para garantizar la planificación y el registro efectivos del tiempo de trabajo de los teletrabajadores con el fin de velar por el cumplimiento de los límites del tiempo de trabajo y los períodos de descanso”.⁴¹

En este sentido, tomamos nota con interés de que el párrafo segundo del artículo dispone: “si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal”. Tratándose de un tópico tan relevante, nos permitimos sugerir que se considere de forma explícita la extensión de este derecho a los teletrabajadores.

Artículo 152 quáter C

Este artículo dispone de manera puntual y muy específica el contenido del contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo y que necesariamente debe incluir:

- a) El numeral 4 nos resulta fundamental, pues precisamente dispone la protección frente a la posible vulneración de derechos fundamentales que pueden resultar especialmente afectados en el caso de modalidades de TAD o TT, en cuanto pudieran propiciar invasiones a la intimidad y a la vida privada del trabajador. Estos conceptos se recogen de manera textual en el artículo 5 del CT chileno, pero, por resultar un tópico tan trascendental, nos permitimos sugerir que, al menos con carácter indicativo, se mencionen algunos de los derechos fundamentales que deberían estar a resguardo (vgr. intimidad, vida privada, derecho de libre expresión, de libre comunicación, preservación de bases de datos, etc.).
- b) En el numeral 5 sugerimos precisar que el coste de los elementos de protección personal será a cargo del empleador, según lo dispuesto en el artículo 184 del CT.

⁴⁰ Ídem. Párrafo 817.

⁴¹ Ídem. Párrafo 854.

Artículo 152 quáter D

- a) En relación al primer párrafo de este artículo, que dispone que “los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en cuanto no sean incompatibles con este Capítulo”, así redactada, parece una regla de flexibilidad o de adaptabilidad desde luego razonable, tratándose de una modalidad especial de trabajo.
- b) El párrafo segundo menciona expresamente, como ya fue sugerido por la OIT ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, el reconocimiento de “los derechos fundamentales de los trabajadores, siendo responsabilidad del empleador, dentro de la esfera de sus atribuciones, tomar las medidas necesarias para garantizar aquello”, respecto de cuya eficacia no debería admitirse ninguna incompatibilidad.

Artículo 152 quáter E

- a) Está referido a un tópico especialmente relevante, como resultan las condiciones específicas de seguridad y salud, adoptando el concepto recomendado por la OIT ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados.⁴²
- b) El artículo parte estableciendo que “las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo, serán reguladas por un reglamento que dictará al efecto el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.” En los términos de la delegación, parece que ésta se concibe en términos muy amplios. En este sentido y por resultar un tópico especialmente sensible y relevante, en prueba de lo cual el Mensaje le dedica un capítulo de los contenidos de la iniciativa, nos permitimos sugerir que se considere incluir en el texto legislativo que llegase a adoptarse, algunas reglas, principios y orientaciones que necesariamente deberían recogerse en el reglamento que resulte, de modo de garantizar que no puedan quedar ausentes, lo que es igual, que el marco de la delegación estuviera determinado o acotado previamente por la ley.
- c) En relación al segundo párrafo del artículo, parece claro que, en cumplimiento del deber de protección reconocido en el artículo 184 del CT, en los casos en que “las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso

⁴² Seguridad y salud es el concepto del Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187), ratificado por Chile, así como el referido en el Decreto N° 47, de 4 de agosto de 2016, por el que se aprueba la política nacional de seguridad y salud en el trabajo y en el Decreto N° 31 de 27 de febrero de 2018, por el que se aprueba el programa nacional de seguridad y salud en el trabajo. También las modificaciones legislativas de los artículos 183 E y 184 bis del Código del Trabajo, así como del artículo 66 bis de la Ley N° 16.744, sustituyeron el concepto de seguridad e higiene por el de seguridad y salud. No se trata ésta de una simple discusión terminológica, sino que el concepto de seguridad y salud es más integral, incluyendo no solo la seguridad e higiene sino otras disciplinas preventivas como la ergonomía y la psicología que se estima van a tener un rol fundamental en las nuevas formas de organización empresarial, y particularmente en el trabajo a distancia y en el teletrabajo.

anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones”.

- d) También parece lógico y ajustado a derecho que “el empleador pueda requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, y mediante visita presencial, informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento (...) y demás normas vigentes sobre la materia.”
- e) De igual modo, tomamos nota con interés de que, en línea con lo sugerido por la OIT ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, de acuerdo con el contenido de los Convenios de la OIT en materia de inspección de trabajo, se reconozca la facultad de fiscalización de la Dirección del Trabajo en cualquier tiempo.
- f) En relación a la previa autorización del trabajador, nos permitimos sugerir la consideración de que dicha autorización se limite a los casos en los que los inspectores tuvieran que acceder al domicilio particular del trabajador o que se extienda al titular del domicilio cuando se tratara de una titularidad distinta.

Artículo 152 quáter F

- a) Tomamos nota con interés de que el texto actual de este artículo reconozca, tal y como fue sugerido por la OIT, junto al deber del empleador de informar al trabajador a distancia o al teletrabajador, por escrito, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos”, el deber del empleador de efectuar una capacitación al trabajador en esta materias, lo que nos parece decisivo para evitar daños en la salud como consecuencia del desarrollo de determinadas tareas.
- b) El segundo párrafo de este artículo amplía el deber de información del empleador, por escrito, respecto de “la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores”, extendiendo la obligación de esta manera: “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 de este Código.”

Sin embargo, al tratarse en este artículo de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, nos permitimos sugerir su inclusión en el Artículo 152 quáter D, dedicado a derechos individuales y colectivos, con especial mención a los derechos fundamentales.

Artículo 152 quáter G

El aislamiento de los trabajadores que prestan sus servicios a través de modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo ha sido identificado por la OIT como uno de los nuevos factores de riesgo que afectan a la salud mental de los

trabajadores⁴³. Es por ello que tomamos nota con particular interés del contenido de este artículo que trata de fomentar la participación de los trabajadores a distancia o teletrabajadores en reuniones o jornadas de empresa, a fin de incluirlos en las relaciones interpersonales.

Artículo 152 quáter H

En lo relativo a las facultades de fiscalización de la Dirección del Trabajo, tomamos nota con interés que, según lo recomendado por la OIT ante la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, la fiscalización ya no se limita al “cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo” sino a la fiscalización del cumplimiento de las condiciones en las que se desempeña la actividad laboral.

V. BIBLIOGRAFÍA Y NORMATIVA

OIT, *Estudios generales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Disponibles en https://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_164243/lang--es/index.htm

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 (2017) *Informe inicial para la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_591504.pdf

OIT y EUROFOUND (2017) *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf

OIT (2019) *Trabajar para un futuro más prometedor – Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

⁴³ OIT (2019) *La seguridad y la salud y el futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*

OIT (2019) *La seguridad y la salud y el futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Ley núm. 1.221 de 2008 de Colombia (reglamentada por Decreto N° 884 de 2012). Disponible en <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1183842>

Resolución N° 595/2013 de Argentina. Disponible en http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/res_595-2013_PROPET.pdf

Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo (OIT y Ministerio del Trabajo Argentino, 2011). Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf

Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo (2002). Disponible en http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/54516/doc52811_Acuerdo_Marco_Europeo_sobre_Teletrabajo..pdf

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales de España. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-16673>