



El teletrabajo, un estudio comparado

Carla Angélica Gómez Macfarland

DIRECCIÓN GENERAL DE ANÁLISIS LEGISLATIVO

Las opiniones expresadas en este documento son de exclusiva responsabilidad de las y los autores y no reflejan, necesariamente, los puntos de vista del Instituto Belisario Domínguez o del Senado de la República

EL TELETRABAJO, UN ESTUDIO COMPARADO

Autora:

Carla Angélica Gómez Macfarland

Diseño Editorial:

Denise Velázquez Mora

Cómo citar este documento:

Gómez Macfarland, Carla Angélica (2020) “El teletrabajo, un estudio comparado” *Cuaderno de investigación* No. 70, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, Ciudad de México, 36p

Biblioteca digital del Instituto:

<http://bibliodigital.senado.gob.mx>

D.R.©

INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ,
SENADO DE LA REPÚBLICA
Donceles 14, Colonia Centro
Alcaldía Cuauhtémoc
06020, Ciudad de Mexico



El teletrabajo, un estudio comparado

Carla Angélica Gómez Macfarland

Contenido

Resumen.....	Página 1
Palabras clave.....	Página 1
Introducción.....	Página 1

Capítulo 1.

Conceptos y discusiones doctrinarias sobre el teletrabajo, así como antecedentes.....	Página 3
---	----------

Capítulo 2.

Casos de países que han implementado el trabajo en casa o teletrabajo con determinado éxito (Islandia, Noruega, Finlandia, Estados Unidos, Argentina, Chile, Ecuador y Colombia) y su regulación sobre la materia.....	Página 7
--	----------

Islandia.....	Página 8
---------------	----------

Noruega.....	Página 11
--------------	-----------

Finlandia.....	Página 14
----------------	-----------

Estados Unidos.....	Página 16
---------------------	-----------

Argentina.....	Página 19
----------------	-----------

Chile.....	Página 21
------------	-----------

Ecuador.....	Página 23
--------------	-----------

Colombia.....	Página 25
---------------	-----------

Capítulo 3.

México y el Teletrabajo.....	Página 28
------------------------------	-----------

Conclusiones.....	Página 33
-------------------	-----------

Referencias.....	Página 35
------------------	-----------

El Teletrabajo, un estudio comparado

Carla Angélica Gómez Macfarland¹

Resumen

El teletrabajo ha sido implementado por diversas entidades gracias a las Tecnologías de Información y Comunicación y al contexto social que lo ha permitido y, en algunos casos, exigido. De ahí que el debate de la protección de los sujetos involucrados en una relación laboral de este tipo sea de suma importancia. En el presente documento se analizan algunos conceptos sobre el teletrabajo, modalidades, ventajas y desventajas; casos de diversos países de Europa y América que cuentan con altos porcentajes de teletrabajadores y con regulaciones en la materia; y marco jurídico relacionado vigente en nuestro país, con el objetivo de conocer y comparar elementos que puedan ser de utilidad en una discusión legislativa.

Palabras clave:

teletrabajo, estudio comparado, marco legal.

Introducción

El trabajo a distancia o teletrabajo ha sido implementado por entidades y empresas del sector público y privado, e incluso por organizaciones del sector social desde hace algunos años, gracias a las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) que permiten a los trabajadores continuar con sus labores en lugar distinto a las oficinas del empleador.

En México, durante el año 2018, mientras algunas unidades económicas de los sectores privados y paraestatales utilizaban recurrentemente Internet para la gestión y operación del negocio, otras lo usaban muy poco.

La pandemia Covid-19 puso a prueba tanto la capacidad de las empresas para que los trabajadores pudieran hacer su trabajo a distancia, desde casa, mediante el uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC), como el marco jurídico que lo regula.

Por ello, algunos países reformaron su marco legal para que no perdiera su eficacia ante las realidades vividas en los últimos meses. En nuestro país existen iniciativas de reforma a leyes secundarias, específicamente a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional, para incorporar la regulación del teletrabajo o trabajo a distancia. La discusión legislativa debe enriquecerse con datos no solo del contexto mexicano sino del contexto internacional, que puede brindar herramientas de lo que legalmente ha funcionado en otras naciones.

¹ Investigadora “B” de la Dirección General de Análisis Legislativo del Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República. Datos de contacto: (55) 5722-4800 extensión 4236, carla.gomez@senado.gob.mx

Así, el presente documento tiene como objetivo describir y analizar, así como comparar los marcos legales que se tienen en otros países con experiencia en cuestiones de teletrabajo (o trabajo a distancia) y el texto legal en México, resaltando similitudes y diferencias que puedan ser útiles para la discusión legislativa en nuestro país. El método de investigación será de derecho comparado entre el compendio jurídico nacional con el de otros países en el tópico, reconociendo similitudes y diferencias.

Para lo anterior, la investigación se divide en tres capítulos. En el primero se presentan conceptos y discusiones doctrinarias sobre el teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo en casa, así como antecedentes de dicha práctica en sector privado y sector público. En el segundo se muestran datos sobre países que han implementado el trabajo en casa o teletrabajo con determinado éxito (Islandia, Noruega, Finlandia, Estados Unidos, Argentina, Chile, Ecuador y Colombia) y porqué lo han logrado, incluyendo las herramientas legales con las que cuentan. En el tercer apartado se presentan datos de México, así como el marco jurídico aplicable vigente en nuestro país y la comparación entre elementos con leyes de los países estudiados en el segundo apartado. Finalmente, se rescatan las herramientas legales internacionales que pudieran ser útiles para la discusión legislativa nacional.

Capítulo 1. Conceptos y discusiones doctrinarias sobre el teletrabajo, así como antecedentes

Los conceptos sobre el teletrabajo varían de un país a otro, pero también entre diversos expertos y sus investigaciones, mientras algunos lo llaman trabajo en casa, otros lo nombran trabajo a distancia y, algunos más como teletrabajo.

El teletrabajo como concepto, aparece en los años sesenta en los Estados Unidos, derivado de los trabajos del profesor Norbert Wiener sobre cibernética, con el vocablo *telecommuting*, el profesor Jack Nilles, enfatiza la actividad que realiza una persona en su domicilio a través de las telecomunicaciones y la informática” (Nilles, 1976 citado por Kahala, 2003).

Posteriormente surgen los términos *networking*, *homeworking*, *telehomeworking* y *teletravail* en Francia. El objetivo del trabajo cambiaba, en lugar de llevar al trabajador al trabajo, se llevaba el trabajo al trabajador; a pesar de ello, “dado que en un principio el desarrollo tecnológico no estaba lo suficientemente preparado para el teletrabajo, éste tardó años en irse posicionando en Estados Unidos y Europa” (Téllez, 2009).

La Real Academia Española (RAE) define al teletrabajo como “Trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas” (RAE, 2020).

Teletrabajar se refiere al uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) para realizar labores fuera del lugar de la empresa. Sin embargo, para autores como Osio (2010) el trabajador necesita conocer y hacer uso intensivo de las TIC, pero también debe considerarse el elemento de la distancia, ya que el trabajo se hace en lugar diferente a la empresa para la que se labora; de ahí que para la autora el teletrabajo se conforma de = trabajo + distancia + uso intensivo de las TIC.

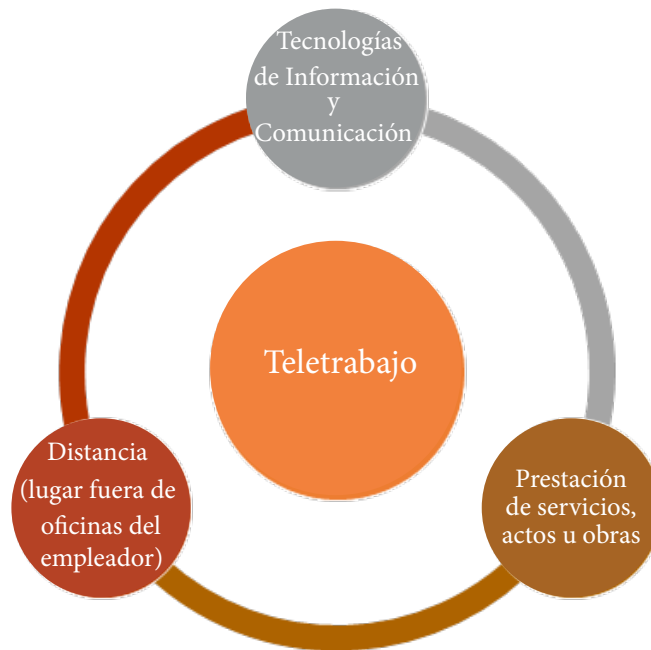
El teletrabajo implica que el personal destine sus hogares como nuevo lugar de trabajo y, muchas veces, hacen uso de sus equipos “personales, muebles, sillas, teléfonos entre otros elementos de oficina que son de su propiedad y de uso incluso familiar” (Cataño y Gómez, 2014). El teletrabajo se ve de diferentes maneras en el mundo: algunos ven al teletrabajo como “toda actividad de trabajo que a distancia pueda comercializarse por Internet ya sea para comprar o vender productos o servicios” (Cataño y Gómez, 2014). Y otros lo ven como una alternativa al trabajo en oficinas del empleador (o en la empresa para la cual trabajan), es decir, se labora, pero a distancia, con el uso de las TIC. De ahí que el marco legal que regula esta actividad aún sea insuficiente en diversos países, incluyendo México.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestra algunos conceptos de teletrabajo que adapta de distintos documentos como iniciativas de ley, lineamientos o acuerdos de diversos organismos. El teletrabajo es “la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador” (Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo, para la promoción de trabajo decente y como garantía de calidad laboral, firmada en Buenos Aires en 2010, citado por OIT, 2011).

Asimismo, en el trabajo “se realizan actos, ejecución de obras o prestación de servicios [donde] el objeto del contrato o relación de trabajo es realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de tecnología de la información y de las comunicaciones” (Proyecto de ley de julio de 2007, citado por OIT, 2011).

Por lo tanto, el concepto de teletrabajo involucra tres elementos principales, como se visualiza en el esquema 1.

Esquema 1. Elementos del concepto de teletrabajo

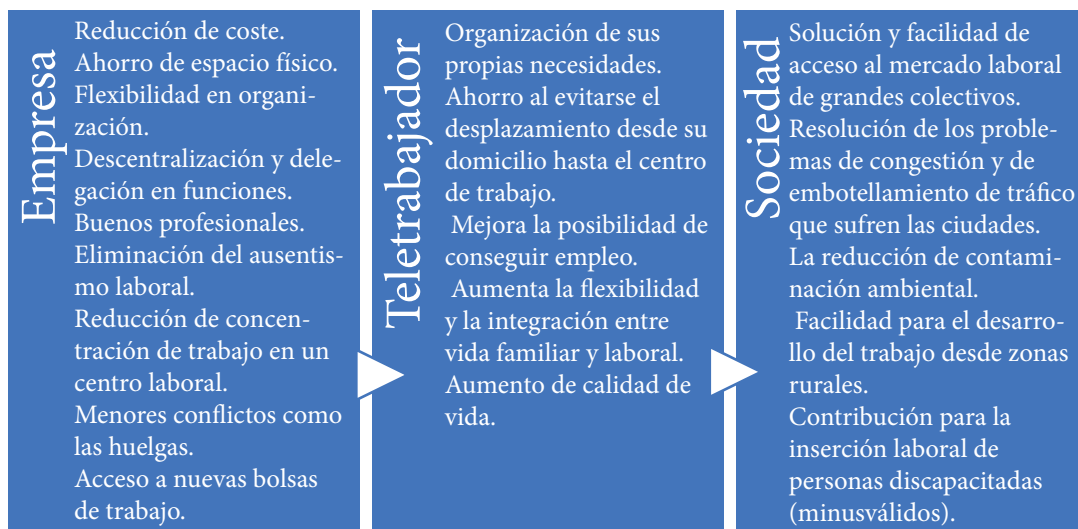


Fuente: elaboración propia.

Además de las definiciones anteriores el teletrabajo también se entiende como trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora (Tesoro OIT, 6ª. Edición, Ginebra, 2008, citado por OIT, 2011).

Las ventajas del teletrabajo para la empresa, teletrabajador y sociedad se encuentran presentadas en el esquema 2.

Esquema 2. Ventajas del Teletrabajo para empresa, teletrabajador y sociedad

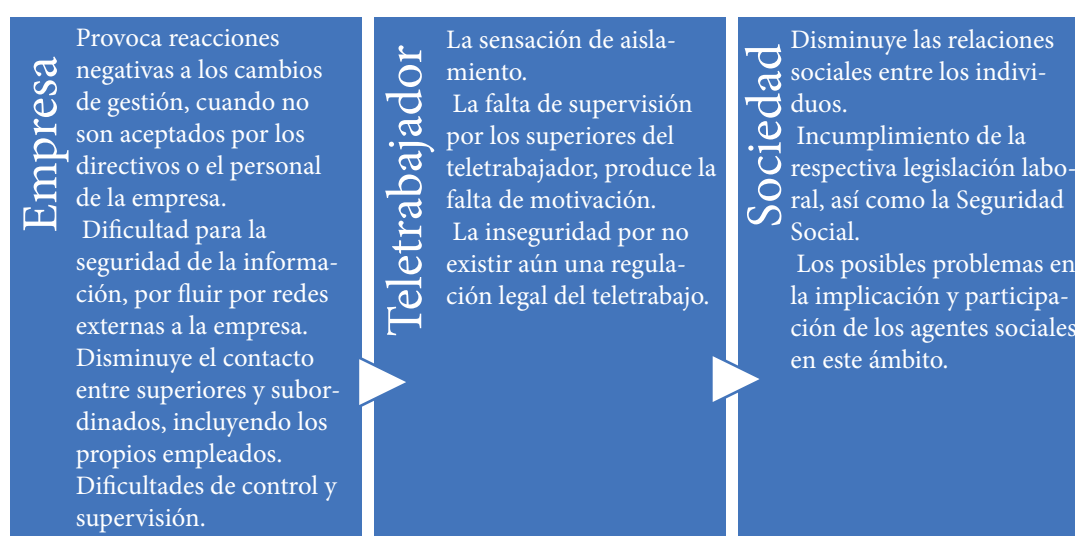


Fuente: adaptación de Kahale (2003).

Existen diversas ventajas al aplicar el teletrabajo no solo para la empresa y/o para el teletrabajador, sino también para la sociedad. Se resalta la disminución de conflictos laborales, el ahorro en costes para empresa y teletrabajador (por disminución de espacios físicos para los trabajadores, y por ahorro en transporte, por ejemplo), un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral, y la posibilidad de organizar mejor el tiempo del trabajador, aumentando su calidad de vida. Por su parte, puede ser un tipo de trabajo inclusivo, cuando se trata de personas discapacitadas, aunado a lo anterior, ayuda a disminuir el tráfico y la contaminación ambiental derivada de aquel.

Por el lado opuesto, las desventajas para la empresa, el teletrabajador y la sociedad se presentan en el esquema 3.

Esquema 3. Desventajas del teletrabajo para empresa, teletrabajador y sociedad

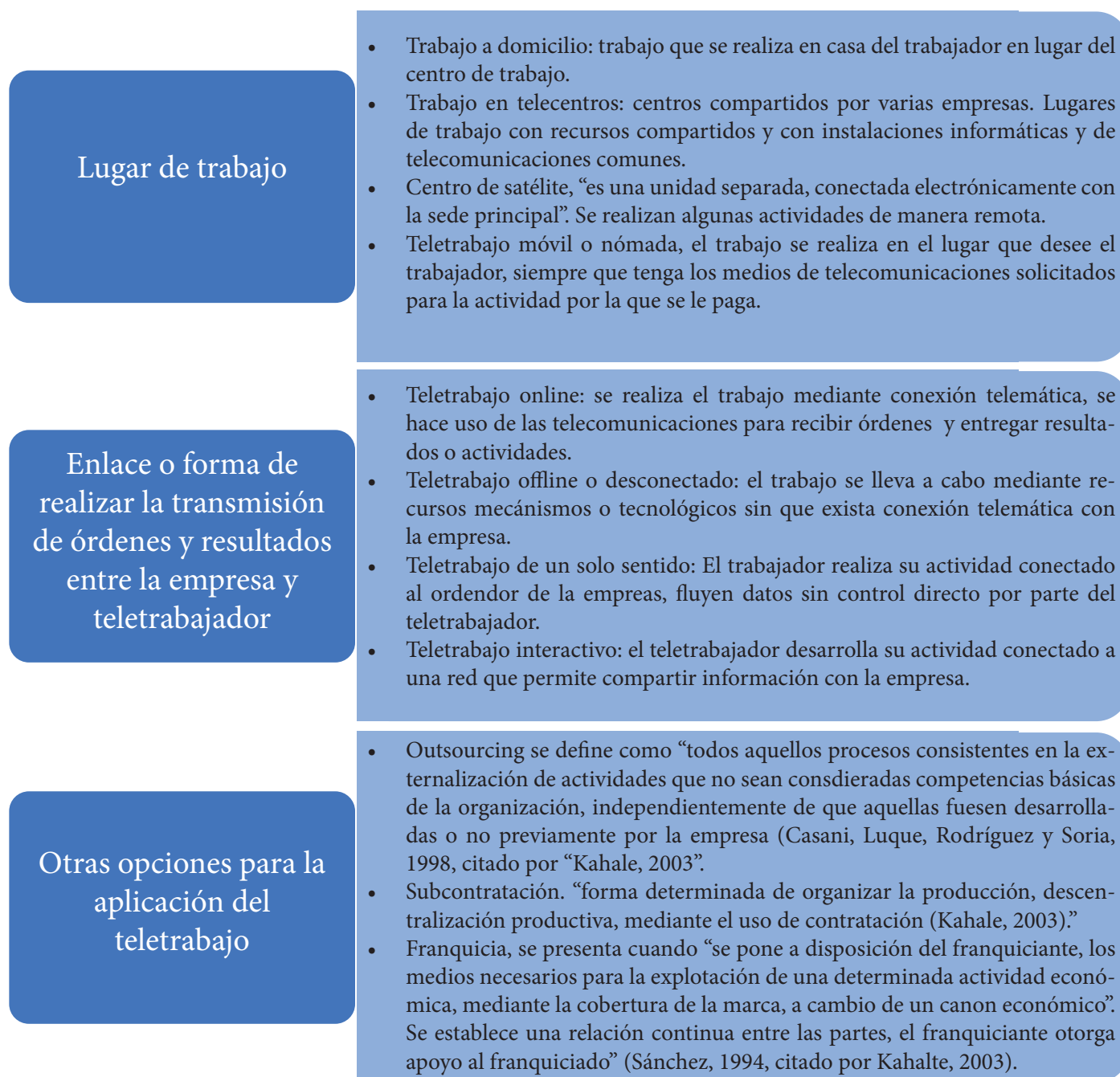


Fuente: adaptación de Kahale (2003).

Como se aprecia, el teletrabajo también tiene algunas desventajas para los actores involucrados, es decir, tanto para empresas como para teletrabajadores y sociedad. Entre las desventajas se señalan, sobre todo, la dificultad para controlar y supervisar a los teletrabajadores y la disminución del contacto entre superiores y subordinados. Por su parte, para el empleado, el teletrabajo puede significar falta de motivación porque no hay supervisión constante o, incluso, inseguridad porque aún no se encuentra bien regulado. Respecto de la sociedad, con el teletrabajo hay poca interacción entre individuos (de forma presencial).

En cuanto a los tipos de teletrabajo, Kahale (2003), divide el teletrabajo en tres grandes tipologías y diversas modalidades en cada una de ellas, las que se presentan en el esquema 4.

Esquema 4. Tipologías de teletrabajo y sus modalidades



Fuente: adaptación de Kahale (2003).

Por tanto, el teletrabajo se divide en distintos tipos y estos, a su vez, en modalidades. Mientras que en el tipo de “lugar de trabajo” puede ser desde la casa del trabajador, hasta otro lugar fuera de las oficinas del empleador, otro tipo se relaciona con la forma de transmisión de órdenes y sus modalidades dependerán de si el teletrabajo es online, offline, interactivo o de un solo sentido. Por último, el tipo de opciones para aplicación de teletrabajo muestra los modelos outsourcing, subcontratación y franquicia.

Es decir, el teletrabajo se presenta en distintas modalidades dependiendo del caso concreto, de la actividad o labor del teletrabajador, así como del giro de la empresa.

En síntesis, si bien el concepto de teletrabajo no es reciente, al paso que se desarrollan las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) esta opción laboral y el objetivo de acercar el trabajo al trabajador y no viceversa, hace más evidente la necesidad de regularlo y de implementarlo de manera más recurrente. Sobre todo, si se desean obtener las ventajas para los distintos sujetos involucrados en dicha relación laboral (empleador, teletrabajador y sociedad).

Capítulo 2. Casos de países que han implementado el trabajo en casa o teletrabajo con determinado éxito (Islandia, Noruega, Finlandia, Estados Unidos, Argentina, Chile, Ecuador y Colombia) y su regulación sobre la materia

Existen diversos países que están más avanzados en cuanto a la implementación de herramientas o instrumentos para la realización del teletrabajo. De acuerdo con Eurostat (2020) el porcentaje de trabajadores que laboraban desde su casa todos o casi todos los días en la Unión Europea era de 4%, el porcentaje de las personas que trabajaban desde casa al menos una vez por semana era de 5%, el porcentaje de las personas que trabajaban desde casa menos de una vez por semana de 6%, el porcentaje de las personas que trabajaron desde casa al menos una vez era de 15% y el porcentaje de las personas que nunca trabajaban desde casa era de 25%.

Ahora bien, los países europeos que tienen el mayor porcentaje de personas que trabajaban todos o casi todos los días desde su casa son Islandia (11%), Noruega (11%), Finlandia (8%), Malta (8%) y Luxemburgo (8%) (Gallego y Riera, 2020). De ahí que sea importante conocer cuál es la regulación que tienen sobre el teletrabajo y si la misma ha influido en que los porcentajes de su población que teletrabajan sean tan altos.

El teletrabajo tiene como ventajas para el trabajador poder equilibrar vida personal y laboral. Por tanto, ¿El teletrabajo influye para que países como Islandia, Noruega y Finlandia, así como otros países europeos como Malta y Luxemburgo, tengan un buen equilibrio entre vida personal y laboral? De acuerdo con la OCDE, de 35 países evaluados, Colombia y México son los países en los que menos balance existe entre la vida laboral y personal, y los países con mayor balance son los Países Bajos, Italia y Dinamarca (OCDE, 2020).

Los países europeos que teletrabajan más, no precisamente son los que tienen mejor balance entre vida personal y vida laboral, pero sí superan, por mucho, a los países de América Latina, ya que México, por ejemplo, es el segundo peor país con balance entre equilibrio de vida personal y laboral, de los 35 países evaluados por la OCDE.

Ahora bien, de acuerdo con Cataño y Gómez (2014) en el continente americano, algunos de los países con más avance en cuestión de teletrabajo son Estados Unidos, Argentina, Chile, Ecuador y Colombia. Las autoras señalan que estos países tienen aspectos normativos o jurídicos “que pretenden cambios en las relaciones laborales cuando de teletrabajo se trata”, y que, en estas legislaciones, se considera a las TIC como un componente indiscutible del teletrabajo, y que este debe tener un tratamiento distinto a trabajo a domicilio, desde su propia definición.

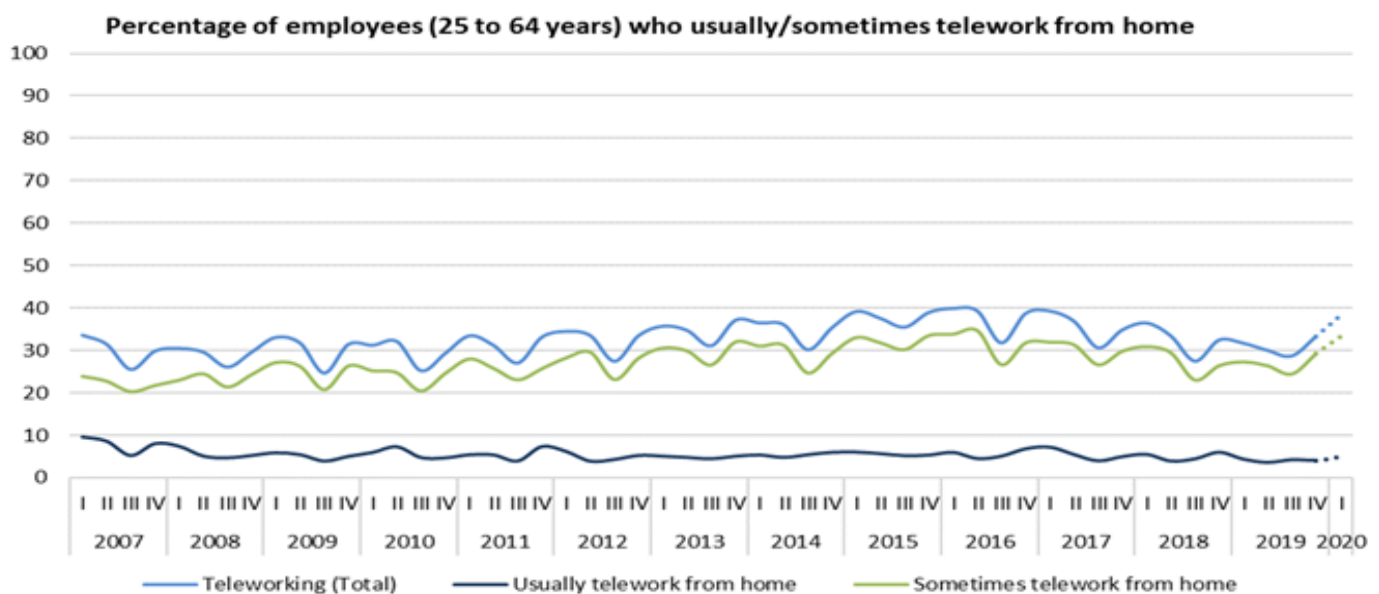
Por tanto, los países que se eligieron para su análisis y posterior comparación con México en cuanto al marco jurídico que regula el teletrabajo son Islandia, Noruega y Finlandia (de Europa), así como Estados Unidos, Argentina y Chile, de América.

2.1. Islandia

De acuerdo con la Encuesta de la Fuerza Laboral de Islandia en el último cuatrimestre de 2019, un total de 33.3% de empleados entre 25 a 64 años trabajan remotamente desde casa para su principal trabajo. Trabajar desde casa no incluye trabajo doméstico u otros trabajos no relacionados con su trabajo principal. Había 4.1% de empleados que usualmente trabajaban desde su casa, mientras 29.9% trabajaban a veces desde su casa.

Los resultados de la encuesta muestran que la proporción de los que trabajaban remotamente desde su casa cambia en temporadas del año y es menor en meses de verano. Como preliminares, durante el primer cuarto de 2020 se muestra un considerable aumento de la gente trabajando desde casa por el Covid-19 (Statistics Iceland, 2020).

Imagen 1. Porcentaje de empleados de 25 a 64 años que usualmente y a veces teletrabajan



Fuente: adaptado de Statistics Iceland (2020).

Además, la relación entre hombres y mujeres que trabajaban desde casa era parecida en el último cuarto de 2019. Del total del número de empleados, la proporción de hombres fue de 16.7% y la de mujeres 16.5%.

Los administradores trabajaban más desde casa (57.3%) que otros trabajadores. Enseguida los profesionales trabajaban desde casa (53.3%), seguidos de los técnicos y profesionales asociados (38.4%) otras ocupaciones trabajaban menos desde casa (10.5%).

Los empleados que trabajaban remotamente desde casa normalmente trabajaban más horas. Las horas semanales trabajadas en el último cuarto de 2019 por empleados de 25 a 64 años fue, en promedio, de 40.7. Aquellos que a veces trabajaban desde casa, trabajaron 42.2 horas a la semana, y aquellos que nunca trabajaron desde casa trabajaron 39.4 horas semanales.

Cabe señalar que en el primer cuarto de 2020 la proporción de horas trabajadas semanalmente vía remota aumentó 14.4%.

2.1.1. Programas y acciones de Islandia en relación con el teletrabajo

El gobierno islandés ha instrumentado encuestas relacionadas al teletrabajo desde hace varios años (al menos desde 2013). Es decir, destina recursos públicos para medir qué porcentaje de la población teletrabaja, cuál es la proporción por género, y cuántas horas en promedio trabajan las personas que generalmente trabajan desde casa, o algunas veces, comparado con aquellas que nunca han teletrabajado.

Por otro lado, el gobierno también ha invertido en investigaciones relacionadas con el teletrabajo en áreas rurales. De acuerdo con Magnúsdóttir (2014) sí existen acciones del gobierno relacionadas a este fenómeno laboral e incluso, se ha buscado que el gobierno implemente obras públicas para lograr que, en zonas rurales, también exista la posibilidad de teletrabajar. Hasta hace 5 años no era fácil encontrar el alcance ni los estados de los proyectos de teletrabajo a nivel nacional ni regional.

El Consejo del Mercado Laboral del Este de Islandia desarrolló un proyecto en 2014 para conocer si la experiencia indicaba que la diversidad de la economía se “podía incrementar a través del teletrabajo y si el teletrabajo es buena oportunidad para que empresas e instituciones tengan operaciones y por ende personal repartido” (Magnúsdóttir, 2014). De ahí, que se haya analizado al teletrabajo como una herramienta para brindar oportunidades laborales a los ciudadanos islandeses, sin requerir conocimientos profesionales especializados.

A pesar de los esfuerzos del gobierno por aumentar estadísticas o el interés en el teletrabajo, no se gestionan todos los programas o políticas públicas en el tema en un solo lugar, por lo que es difícil su seguimiento (Magnúsdóttir, 2014).

Algunos programas financiados por el gobierno buscan conocer información sobre el teletrabajo para toma de decisiones públicas y tienen como objetivo obtener datos sobre: descripción general de cantidad de proyectos de teletrabajo que comenzaron después de 2010 pero que cerraron operaciones, descripción de ubicación de proyectos de procesamiento remoto, descripción de número de empleados en procesamiento remoto, descripción general de la naturaleza de los proyectos de teletrabajo, así como los involucrados en dichos proyectos (Magnúsdóttir, 2014).

2.1.2. Marco legal en favor de teletrabajo

La Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europea (UNICE), la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el Centro Europeo de la Empresa Pública han firmado un Acuerdo marco sobre el teletrabajo, con el objetivo de “dar más seguridad a los teletrabajadores por cuenta ajena en la UE”.

El objeto del acuerdo es “elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores. El acuerdo otorga a estos últimos la misma protección global que a los trabajadores que ejercen sus actividades en los locales de la empresa” (Eur-Lex, 2020).

El acuerdo resalta varios ámbitos clave respecto del teletrabajo:

- **“Las condiciones de empleo:** los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales de la empresa. Esos derechos están garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables. Podrían ser necesarios acuerdos específicos para tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo.

- **La protección de los datos:** *Corresponde al empresario adoptar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador para fines profesionales. El empresario informará al teletrabajador de toda restricción en lo que respecta a la utilización de los equipos y a las sanciones en caso de incumplimiento.*
- **El ámbito de la vida privada:** *el empresario debe respetar la vida privada del teletrabajador. Si existe un medio de vigilancia, deberá ser proporcionado al objetivo e introducirse con arreglo a la Directiva 90/270/CEE relativa a las pantallas de visualización.*
- **Los equipos para la actividad:** *por lo general, el empresario deberá facilitar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo regular, salvo si el teletrabajador utiliza su propio equipo. El empresario ha de hacerse cargo, con arreglo a la legislación nacional y a los convenios colectivos, de los costes derivados de la pérdida o el deterioro de los equipos y de los datos utilizados por el teletrabajador.*
- **La salud y la seguridad:** *el empresario es responsable de la salud y la seguridad profesional del teletrabajador con arreglo a la Directiva 89/391/CEE y a las directivas específicas, las legislaciones nacionales y los convenios colectivos pertinentes. Para comprobar la correcta aplicación de las disposiciones aplicables en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tendrán acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites establecidos en las legislaciones y los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador realiza su tarea en su domicilio, para poder acceder al mismo serán necesarias una notificación previa y el acuerdo del teletrabajador. El teletrabajador podrá solicitar una visita de inspección.*
- **La organización del trabajo:** *en el marco de la legislación, de los convenios colectivos y de las normas laborales aplicables, corresponde al teletrabajador gestionar la organización de su tiempo de trabajo. La carga de trabajo y los criterios de resultados del teletrabajador son equivalentes a los de los trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario.*
- **La formación de los teletrabajadores:** *los teletrabajadores tienen el mismo acceso a la formación y a las posibilidades de carrera profesional que trabajadores similares que realizan su tarea en los locales del empresario, y están sujetos a las mismas políticas de evaluación que los demás trabajadores. Los teletrabajadores recibirán una formación apropiada, centrada en los equipos técnicos puestos a su disposición y en las características de esa forma de organización del trabajo.*
- **Los derechos colectivos de los teletrabajadores:** *los teletrabajadores tienen los mismos derechos colectivos que los trabajadores que realizan su tarea en los locales de la empresa. No deberá obstaculizarse la comunicación con los representantes de los trabajadores”.*

Como se puede apreciar, el Acuerdo incluye diversos ámbitos que es necesario considerar si se desea proteger y regular adecuadamente la figura del teletrabajo. Abarca desde la privacidad de datos, hasta el otorgamiento de equipos, salud y seguridad, la capacitación de teletrabajadores, derechos colectivos de teletrabajadores, entre otros.

Por otro lado, la Constitución de la República de Islandia, en su numeral 75 establece que cualquiera es libre de realizar la ocupación que elija. Además, señala que dicho derecho podría estar limitado por la legislación, si se relaciona con intereses públicos. Por otro lado, señala que la gente tiene derecho de negociar los términos del empleo y que algunos aspectos laborales se regularán por la ley aplicable (Government of Iceland, 2018).

En ese sentido, la máxima ley islandesa prevé el trabajo como derecho y, aunque no establece de manera literal, el teletrabajo, se entiende que los términos del teletrabajo se pueden negociar entre los sujetos involucrados, siempre que se consideren los mínimos legales.

Cabe señalar que, el Acuerdo de la UE de teletrabajo fue firmado por el colectivo islandés en mayo de 2006. Y es útil como guía para los contratos individuales de teletrabajo y prevé el establecimiento de un comité para tratar los posibles conflictos de interpretación.

Conforme con la “legislación islandesa aplicable, el acuerdo establece derechos y obligaciones mínimos para todos los empleados dentro del área cubierta [además] sirve como directrices vinculantes cuando se introduce el teletrabajo en contratos de trabajo. Además, se prevé un comité conjunto para tratar los asuntos que puedan surgir del acuerdo. Sin embargo, no hay información disponible sobre la medida en que el acuerdo se ha aplicado en las empresas” (Commission of the European Communities, 2008).

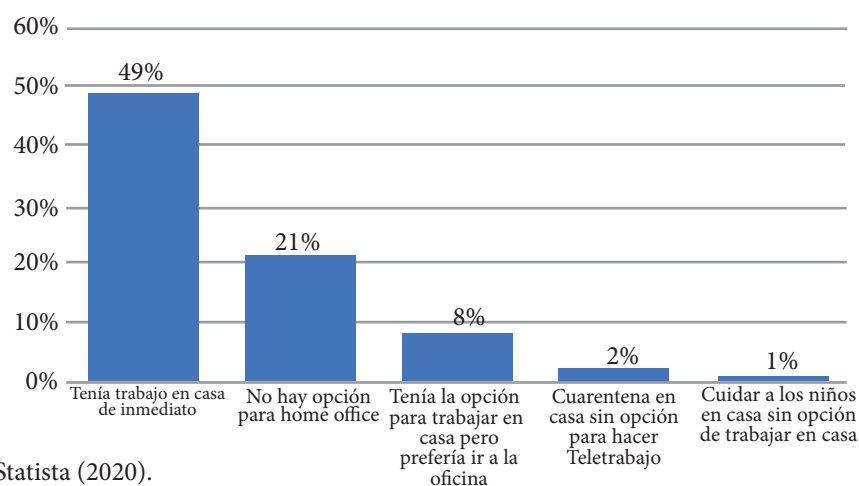
2. 2. Noruega

De acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas (ONU), es más fácil que se desarrolle el teletrabajo en unos países que en otros, por ejemplo, “resulta más fácil el trabajo a distancia en Noruega y Singapur que en Turquía, Chile, México, Ecuador y Perú, sencillamente porque más de la mitad de los hogares de los países emergentes y en desarrollo ni siquiera tienen una computadora en casa” (ONU, 2020).

El Teletrabajo en Noruega significa flexibilidad en empleos que pueden ser hechos desde casa. A pesar de que es regulado por algunas guías y acuerdos colectivos, el trabajo a distancia no ha sido un tópico de mayor importancia en la agenda de algunos sujetos (Eurofound, 2008).

Durante la pandemia, en Noruega, casi la mitad de los encuestados por Statista (2020)² habían tenido oportunidad de trabajar desde casa, mientras que 21% no había tenido opción de trabajar desde casa, 8% habían tenido la oportunidad de teletrabajar, pero prefirieron ir a la oficina, 2% hizo cuarentena en casa, pero no pudo trabajar a distancia y 1% se hicieron cargo de los niños en casa y no tuvieron opción para trabajar a distancia.

Imagen 2. Trabajo desde casa en Noruega durante la pandemia Covid-19



Fuente: Statista (2020).

²La encuesta fue aplicada en Noruega a 950 personas.

Por tanto, la mitad de la población encuestada ha podido teletrabajar durante la pandemia, mientras que otros, aunque han tenido la posibilidad, han preferido acudir a la oficina a realizar sus labores. Y otro porcentaje no ha podido teletrabajar, ya sea porque cuida a niños o porque no hay esa facilidad en sus trabajos.

Cabe destacar que algunas empresas privadas han optado por la flexibilidad de trabajar desde casa. Por ejemplo, Telenor, que es una empresa global de telecomunicaciones ha visto la productividad durante el trabajo online desarrollada durante la cuarentena ocasionada por el coronavirus. Los empleados de dicha empresa ahora tienen la libertad de decidir cómo quieren dividir sus horas entre la oficina y el trabajo remoto. El CEO, Sigve Brekke ha dicho “es su decisión”, refiriéndose a que los empleados deciden y que son pioneros en cuestión de futuros flexibles. Ha comentado que es momento de establecer nuevas prácticas laborales basadas en flexibilidad (World Economic Forum, 2020).

2.2.1. Programas en relación con el teletrabajo

En Noruega, algunas instituciones públicas han adoptado el teletrabajo y han reducido personal, así como aumentado la efectividad relacionada con el costo. En la Administración de Carreteras Públicas de Noruega (NPRA Norwegian Public Roads Administration), desde hace más de 15 años se han implementado esquemas de trabajo combinados entre trabajo presencial y trabajo a distancia, lo que provocó disminución de personal y otro tipo de control hacia los trabajadores, ya que algunos laboran desde sus casas que se localizan en distintas regiones y conocen más el contexto local.

En ese sentido, esta institución también ha desarrollado – a lo largo de las últimas décadas- investigaciones relacionadas con el teletrabajo como: las experiencias positivas del teletrabajo en la organización, la estructura de las relaciones entre los teletrabajadores y el buen funcionamiento de la misma, así como el bienestar de aquellos (en 2002), el impacto de la gerencia y administración de recursos después de la reorganización de la institución y los resultados de que, tener a diversas personas a cargo, cada una de ellas instaladas en diferentes lugares, podría conllevar a dificultades para los gerentes. Otras investigaciones versaron sobre la gerencia en el teletrabajo y las distintas maneras de comunicarse con los empleados, la eficiencia en el trabajo y sus resultados, entre otros (Bergum, 2009).

Cabe mencionar que, hasta hace más de una década, en NPRA aún existían bastantes viajes de trabajo, aunque la tecnología y comunicaciones han permitido a los empleados teletrabajar la mayor parte del tiempo (Bergum, 2009).

Además de que el propio gobierno implementa desde hace más de una década el teletrabajo en algunas de sus organizaciones y fomenta la investigación al respecto, el marco regulatorio también apoya a que existan esquemas laborales flexibles (en cuanto a horarios y días de trabajo remoto), que coadyuvan con un mejor balance entre vida personal y profesional.

Las legislaciones de Noruega otorgan al empleado derecho a horarios flexibles si es que no causan inconveniencia para el empleador, además garantizan derechos de vacaciones a los empleados, al menos de 25 días hábiles durante un año y, una semana extra si los empleados tienen más de 60 años, o dependiendo de la antigüedad del empleado.

2.2.2. Marco legal en favor de teletrabajo

Las asociaciones noruegas se unieron al Acuerdo de Teletrabajo de la UE, en diciembre de 2005 y tienen un documento aprobado por varias partes empresariales y de sindicatos de trabajadores noruegos. El documento fue aprobado por las 4 más importantes organizaciones del lado empresarial, la Confederación de Empresarios Noruegos, la Federación Comercial de Noruega y Servicios Empresariales, la Asociación Noruega de Autoridades Locales y Regionales, y la Federación de Empleadores, así como por las cinco asociaciones sindicales más importantes de Noruega: la Confederación de sindicatos de Profesionales, la Confederación Noruega de Uniones Sindicales, la Confederación de Sindicatos Vocacionales, la Federación de Asociaciones Profesionales Noruegas y la Sociedad Noruega de Tecnólogos e Ingenieros.

Así, la guía es el resultado de negociaciones bipartitas, pero no compromete a los socios en niveles más bajos. Son solo recomendaciones voluntarias para los miembros de las partes signatarias. Contiene los elementos del propio Acuerdo en una traslación casi literal del texto europeo.

El texto contiene elementos relacionados con el equipo que provee el empleado y el cual, el empleador debe cuidar y proteger. No contiene de manera explícita los derechos colectivos de teletrabajadores. Asimismo, el Acuerdo es anexo de la guía y juntos proveen elementos para los acuerdos entre empleadores y empleados del teletrabajo.

Los sindicatos noruegos, inicialmente, tenían la intención de celebrar un convenio colectivo nacional vinculante sobre el teletrabajo, pero no lograron convencer a las organizaciones de empleadores y finalmente aceptaron su propuesta de directrices o guía no vinculante. Todos los principales interlocutores sociales, incluidos los del sector público, se han adherido a las directrices: solo el Ministerio de Administración Pública, como autoridad patronal estatal, no se encuentra entre las partes signatarias.

No está claro en qué medida los acuerdos sectoriales, de empresa o individuales han adoptado las directrices. Hasta hace una década, en Noruega no existía una legislación específica sobre el teletrabajo. De acuerdo con el Reporte sobre la implementación de los miembros europeos del Acuerdo Marco de Teletrabajo (2008), se considera que la Ley del entorno laboral de Noruega, es aplicable al trabajo realizado fuera de las instalaciones del empleador y, por lo tanto, otorga a los teletrabajadores los mismos derechos y protección generales. “A pesar de ello, el reglamento administrativo antes mencionado sobre el trabajo a domicilio de 5 de julio de 2002 establece algunas excepciones a esta norma, en particular en lo que respecta a algunas disposiciones sobre el medio ambiente de trabajo y el tiempo de trabajo y sobre control e inspección. El teletrabajo estaba regulado en algunos convenios colectivos anteriores al texto europeo, que, sin embargo, siguen siendo muy generales” (Comission of the European Communities, 2015).

Noruega tiene el Acta No. 62 de 2005, llamada Acta de Ambiente de Trabajo (o Laboral), respecto al ambiente de trabajo, horas de trabajo, protección del empleo, entre otros.

Dicha legislación se divide en 20 capítulos que tratan sobre provisiones introductorias, deberes de empleados y empleadores, medidas en el ambiente de trabajo, requerimientos en el campo de ambientes laborales, deberes de registrar y reportar determinada información, seguridad personal, cooperación en ambiente laboral, discusión e información, medidas de control en el trabajo, horario laboral, trabajo de niños y jóvenes, derecho de ausencia, prohibición de discriminación, empleos, terminación de la relación laboral, derechos de empleados en conexión con transferencia de trabajo, conflictos laborales, supervisión del Acta, Sanciones Penales, Provisiones Finales.

A pesar de que no existe un capítulo expreso para el teletrabajo, las protecciones de los trabajadores en general, también aplica a los teletrabajadores.

Otra legislación que pudiera aplicarse al teletrabajo en Noruega es el Acta de Vacaciones de 1988 con reformas hasta 2018. El objetivo de dicha legislación es asegurar que los empleados tengan vacaciones anuales y pagadas. Los capítulos versan sobre provisiones generales, vacaciones, vacaciones pagadas, provisiones diversas.

Por lo tanto, la legislación de teletrabajo en Noruega, si bien no es tan específica, las leyes que aplican a los trabajadores en general también aplican a los teletrabajadores. Además, las directrices a las que se han sometido diversas asociaciones empresariales y sindicatos de trabajadores dan una pauta para los elementos que deben contener las relaciones de teletrabajo, guiados por el Acuerdo Marco de Teletrabajo Europeo.

2.3. Finlandia

Finlandia ha tenido el cambio más grande respecto de las telecomunicaciones respecto de cualquier otro país de la Unión Europea (UE) durante la pandemia del coronavirus, de acuerdo con la encuesta de la Agencia de la UE. “Desde el 9 de abril, la Fundación Europea para el mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo (Eurofound) ha estado estudiando el impacto de la pandemia en el trabajo y otros aspectos de la vida europea. A final del mes de abril, más de 85 mil personas del continente habían respondido la encuesta” (Yle, 2020).

Algunos de los resultados de dicha encuesta mostraron que Finlandia ha tenido el mayor movimiento de la fuerza de trabajo hacia las telecomunicaciones desde que la crisis comenzó, y cerca de 60% de los empleados trabajan de forma remota. Otros países arriba de 50% teletrabajando son Luxemburgo, Holanda, Bélgica y Dinamarca. Además, el promedio de teletrabajo en la actualidad en la Unión Europea es de 37% (Yle, 2020).

En cuanto a la reducción del tiempo dedicado al trabajo, cabe destacar que cerca de la mitad de los encuestados dijeron que han tenido dicha experiencia. Asimismo, los encuestados están satisfechos con el teletrabajo, ya que pueden hacerse cargo de su propia productividad y tener un balance de vida personal y trabajo; a pesar de ello, sí extrañan a sus colegas de trabajo por la interacción social. Por lo que, si pudieran escoger, elegirían lo “mejor de los dos mundos” (Yle, 2020).

Por otro lado, Xinhua (2020) afirma que, de acuerdo con una encuesta conducida por la red de Equipos de Expertos Rápidos, conformada por expertos de diversas universidades finlandesas, la mayoría de los empleados en Finlandia estaban satisfechos con el trabajo a distancia durante la pandemia Covid-19. En esta encuesta participaron alrededor de 5,500 personas y los datos fueron levantados entre 26 de marzo y el 15 de abril de 2020. Aproximadamente, 65% de los encuestados comentaron estar satisfechos con el teletrabajo, 54% con su propia productividad y 42% con el balance de vida laboral y personal.

Adicionalmente, 66% de los encuestados comentó que había menos interrupciones en el teletrabajo que en la oficina, 72% de ellos sintieron que podían enfocarse más y mejor en su trabajo desde su casa que en la oficina.

Cabe destacar que el teletrabajo ha modificado algunas percepciones en los trabajadores. Particularmente en el sector público, la mayoría de los trabajadores se sienten eficientes, efectivos y productivos. Sin embargo, desde otra perspectiva, algunos trabajadores encuentran que el teletrabajo provoca ineficiencia y aislamiento social. De acuerdo con el Profesor Kirsimarja Blomqvist, el teletrabajo tiene la ventaja de ser más flexible; sin embargo, requiere de adaptación (Xinhua, 2020), además, hay que agregar que durante la pandemia no solo el trabajo se hacía de forma remota, sino también la escuela de los niños y niñas, a quienes había que apoyar en sus clases, y muchas veces, la pareja (esposo u esposa) también teletrabajaba, por lo que la adaptación, podría ser complicada. Así, alrededor de un millón de trabajadores finlandeses trabajaron remotamente durante la pandemia (Xinhua, 2020).

Finlandia tiene la capacidad tecnológica para poder favorecer el trabajo desde casa, es decir, las capacidades no se construyeron de la noche a la mañana. De acuerdo con Kaiga Laitinen, Asesora de Perspectiva Global de Negocios Finlandeses, los finlandeses tienen una larga historia con el teletrabajo: en primer lugar, por la infraestructura de Tecnologías de Información (TI) ya instalada y, en segundo lugar, existe confianza entre el empleador y los trabajadores, ya que está bien trabajar desde casa, o desde donde quieras, siempre que el trabajo se haga (Business Finland, 2020).

Cabe mencionar que diversas compañías internacionales de alta tecnología se sienten cómodas en Finlandia por su moderna fuerza de trabajo, los finlandeses tienen habilidades de auto gerencia y pueden apropiarse de sus labores, generar resultados, sin necesidad de micro supervisión (Business Finland, 2020).

2.3.1. Programas en relación con el teletrabajo

El gobierno finlandés dio fin a recomendaciones y restricciones que estuvieron vigentes para frenar la propagación del Covid-19, y que afectaban al teletrabajo y a las personas mayores de 70 años. Justo en agosto, el gobierno frenó el fomento al teletrabajo para evitar los contagios y también dio una pausa a las recomendaciones de que las personas mayores de 70 años evitaran contacto con los demás. Lo anterior fue justificado por la ministra de Asuntos de la Familia y Servicios Sociales, Krista Kiuru, diciendo que, en Finlandia, pocas personas ingresaron “a cuidados intensivos como resultado del coronavirus” (Helsinki Times, 2020). Asimismo, poco a poco hicieron más flexibles las restricciones de viaje para varios países.

Así, a pesar de que Finlandia fue el país que más porcentaje de teletrabajadores tuvo durante la pandemia de Covid-19, por ser uno de los más preparados debido a la infraestructura tecnológica de las empresas de sector privado y público, y a la confianza entre empleador y trabajador, su gobierno ya no ha continuado con el fomento al teletrabajo o al aislamiento de las personas mayores, ya que, prácticamente reportaron solo dos casos de personas en terapia intensiva por Covid en agosto 2020 y para ese mismo mes, habían contabilizado 7,155 casos confirmados (Helsinki Times, 2020).

De ahí que no se tenga una urgente necesidad de teletrabajar para evitar contagios. Sin embargo, el gobierno sí propició el trabajo remoto durante los picos de los contagios en el país finlandés.

Específicamente, el Ministerio de Finanzas y el Ministerio de Asuntos Sociales y de Salud recomendaron el teletrabajo, debido a la situación de salud de Covid-19 y su crecimiento regional. Por ello, el gobierno recomendó, fuertemente, cambiar de trabajo en las oficinas a un trabajo remoto, donde hubiera mayor flexibilidad y reducción de contacto. Cabe destacar que estas recomendaciones se hicieron tanto en el sector privado como en el sector público (Valtioneuvosto, 2020).

2.3.2. Marco jurídico de teletrabajo Finlandia

De acuerdo con Karkkainen, Mika (2019) en enero de 2020 comenzó la vigencia de la Ley de Horas de Trabajo en Finlandia. Dicha legislación permite a los trabajadores mayor libertad sobre en dónde y cuándo trabajar. Esta legislación introdujo nuevas herramientas para dar mayor flexibilidad en los contratos de horas laborales. De hecho, la locación del empleado ya no es considerada para calcular las horas trabajadas, ya que el trabajo a distancia y el realizado desde casa también está regulado en dicha legislación.

Por tanto, desde inicios del año 2020 las empresas ya comenzaban a revisar determinados elementos relacionados con el teletrabajo:

- Flexibilidad en horarios laborales llamado “Horario flexible (flexitime)”.
- El “flexitime” es un concepto establecido en la legislación y se refiere a los contratos relacionados con el tiempo laboral, donde el empleado con ciertos límites establecidos puede decidir por él o ella misma cuándo llegar al lugar de trabajo y cuándo irse.

Dicha Ley, establece que la cantidad de horario flexible diario permitido es de cuatro horas, y la acumulación máxima permitida de horas excedentes aumentará de 40 a 60 horas por un periodo de cuatro meses.

El contrato o arreglo de tiempo de trabajo flexible, se da cuando el empleador y el empleado pueden acordar los casos en que el propio empleado programe y determine de forma independiente la ubicación de, al menos, la mitad de sus horas laborales. Esto se adapta dependiendo del tipo de trabajo, donde el empleador establece objetivos y horarios generales y no establece lugar para realizar el trabajo ni un momento específico.

Es decir, el trabajador también puede decidir la hora y día en que realizará su trabajo, dentro de los límites acordados.

Otra figura jurídica novedosa dentro de la Ley son los “bancos de horas de trabajo” que permite a los empleados ahorrar, combinar horas de trabajo, vacaciones, o tiempo libre obtenido de intercambio de servicios monetarios. Cabe señalar que este banco no puede utilizarse en horarios de trabajo regulares.

Las figuras establecidas en la nueva Ley dan margen a la negociación del promedio de horas trabajadas en el futuro; aunque aún falta claridad de dicho elemento en los convenios colectivos. Por otro lado, el trabajo nocturno también está permitido de forma temporal para todo tipo de trabajo; es decir, también podrá entrar dentro de la negociación de horarios flexibles.

Adicionalmente, el empleador es responsable de asignar períodos de descanso y en la nueva legislación se contempla lo relacionado con horas extraordinarias, su cálculo y su pago.

Por tanto, Finlandia es un país que cuenta con una ley, reciente, sobre horarios flexibles, donde contempla el trabajo a distancia y las particularidades de este, así como la cuestión del tiempo y lugar de trabajo.

Lo anterior, ha coadyuvado al aumento del trabajo a distancia en el país nórdico y que dicha modalidad laboral esté bien protegida jurídicamente, incluso, desde antes del confinamiento provocado por la pandemia Covid-19.

2.4. Estados Unidos

De acuerdo con el gobierno federal de Estados Unidos, el teletrabajo “es un arreglo de trabajo que permite a un empleado realizar un trabajo, durante cualquier parte de las horas regulares pagadas, en un lugar de trabajo alternativo aprobado (por ejemplo, casa, centro de teletrabajo)”.

El gobierno federal tiene teletrabajadores de acuerdo con la Ley de Mejora del Teletrabajo de 2010. Además, cuando algún empleado del gobierno tiene dudas respecto al trabajo a distancia es posible contactar a los “coordinadores de teletrabajo” en una herramienta que tiene, para ese efecto, el gobierno federal (Federal Government, 2020).

En Estados Unidos el teletrabajo “comenzó en las décadas de 1970 y 1980 en la industria informática de California, y se ha expandido gradualmente a lo largo de las décadas” (Eurofound, 2019). Además, en este país norteamericano se tiene la Ley de Mejora de Teletrabajo 2010 que estipula que incluso organismos del gobierno federal deberán autorizar el Teletrabajo y la adopción de T/TICM.

El T/TICM es el teletrabajo o el trabajo móvil. Así, la OIT señala que el T/TICM se puede definir como “el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones- como teléfonos inteligentes, tablets, laptops y ordenadores de sobremesa – para trabajar fuera de las instalaciones del empleador” (Eurofound, 2019).

Además, estipula que en Estados Unidos el teletrabajo se promociona cada vez como “un tipo de modelo de negocio que atrae a los mayores talentos y reduce tanto el tiempo de desplazamiento como los costos, y el espacio de oficina y los costos asociados” (Eurofound, 2019).

En cuanto a algunos datos de teletrabajo en Estados Unidos se tiene que:

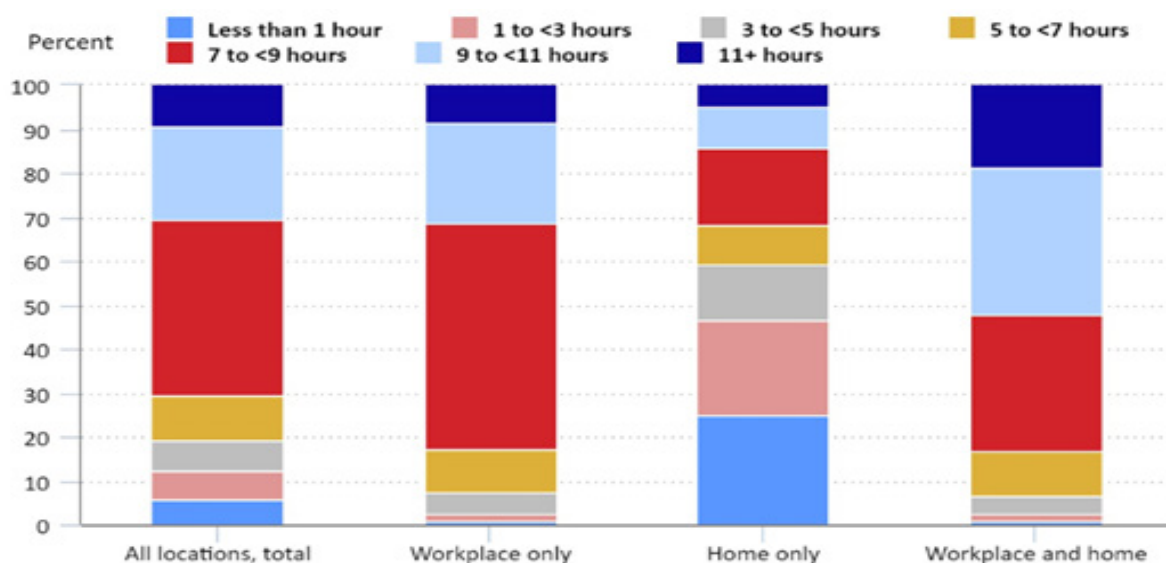
“37% de todos los trabajadores informan que en 2015 “teleconmutaron” o teletrabajaron (o realizan T/TICM) hubo un leve aumento comparado con 30% en la década anterior. Esta proporción es cuatro veces mayor que el 9% de trabajadores que lo hacía en 1995 (Gallup, 2014, Gallup, 2016)”.

Por su parte, 29% de todos los empleados del gobierno federal realizan teletrabajo solo uno o dos días al mes, por lo que el otro 70% nunca teletrabajan.

De acuerdo con la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos (2020), 54.2% de trabajadores encuestados en la Encuesta estadounidense sobre el uso del tiempo era incapaz de teletrabajar y no teletrabajaba, 2.2% era incapaz de teletrabajar y lo hacía, 32.8% era capaz de teletrabajar y no teletrabajaba y 10.8% era capaz de teletrabajar y lo hizo (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2019).

Además, Krantz-Kent (2019) señala cuánto tiempo los trabajadores en administración, profesional y ocupaciones relacionadas trabajaron por locación, promedio entre 2013 y 2017, tal como se muestra en la imagen siguiente:

Imagen 2. Trabajo desde casa en Noruega durante la pandemia Covid-19



Fuente: U.S. Bureau of Labor Statistics (2019).

La imagen anterior señala que del 100% que solo trabajaron en las oficinas, el mayor porcentaje trabajó de 7 a 9 horas diarias, mientras que los que solo trabajaron desde su casa, la mayoría solo trabajó menos de una hora diaria; por otro lado, de los que teletrabajaban y trabajaban en oficinas, la mayoría trabajó entre 7 y 11 horas (U.S. Bureau of Labor Statistics, 2019).

2.4.1. Marco jurídico de teletrabajo en Estados Unidos

En Estados Unidos se tiene la Ley de Mejora del Teletrabajo de 2010. En dicha legislación se estipulan algunas definiciones, requerimientos de agencias ejecutivas de teletrabajo, capacitación y monitoreo, políticas y apoyos, la Oficina de Gerencia del Teletrabajo y reportes.

En dicha legislación el teletrabajo se define como “un arreglo de trabajo flexible bajo el cual un empleado desempeña sus deberes y responsabilidades y otras actividades, desde un lugar de trabajo aprobado diferente al de la oficina” (Public Law 111-292-Dec.9, 2010).

De hecho, esta legislación estableció un tiempo límite a las agencias de gobierno para hacer una lista de trabajadores elegibles para el teletrabajo y para la respectiva notificación. Asimismo, se señalan algunos casos en los que el trabajador no puede teletrabajar como cuestiones de indisciplina por ausencia, ética (revisar pornografía, por ejemplo), entre otros.

La Ley también señala cuestiones de contratos y términos individuales en cuestiones de teletrabajo y si esta modalidad, es voluntaria, es acordada entre el patrón y el trabajador, si es obligatoria o si se daría solo por cuestiones de una contingencia o emergencia.

En cuanto a la capacitación y monitoreo se establece que la Agencia encargada de Teletrabajo debe asegurarse de que exista un programa de teletrabajo, y que todos los gerentes deben realizarlo. Por otro lado, se señala que los teletrabajadores y no teletrabajadores deben tener el mismo trato en cuanto: desarrollo y superación en el empleo, entrenamiento, revisiones, promociones, retención, entre otros; requerimientos laborales u otros actos que involucren decisiones administrativas discrecionales.

Además, respecto de políticas y apoyo se indica que existirá una Oficina de Administración de Personal a la que debe recurrirse para guía y consultas respecto de políticas de teletrabajo. Asimismo, la cabeza del ejecutivo en cuestiones de teletrabajo es la Oficina de Teletrabajo que establecerá el jefe de dicha oficina y a su vez, el jefe de capital humano. Se señalan sus deberes y obligaciones.

Es decir, la legislación en comento es aplicable para el gobierno federal de los Estados Unidos, lo que indica un avance en cuanto al teletrabajo en sector público.

Por otro lado, cabe destacar que, durante la pandemia Covid-19 y con el propósito de “aplanar la curva” se instó al sector privado a fomentar o instaurar el teletrabajo en la medida de lo posible. En ese sentido, algunos profesionales del derecho han mencionado los elementos que deben considerarse en esta modalidad laboral.

En ese sentido, es importante considerar algunos elementos como los reembolsos de gastos y equipo por teletrabajar. Por ejemplo, estados como Illinois, New Hampshire, Massachusetts, Pensilvania, Washington, DC y otros tienen leyes de reembolso de gastos (Debevoise y Plimpton, 2020).

2.5. Argentina

De acuerdo con el gobierno argentino el teletrabajo es:

“... [modalidad laboral] en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente. Se realiza mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), y puede ser efectuado en el domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio del empleador” (Gobierno Argentina, s/f).

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina (Ministerio de Trabajo) recomienda “firmar un acuerdo entre las partes, empleador y trabajador, mediante un contrato individual en el que se expresen” distintos elementos como la voluntad del trabajador de realizar remotamente sus tareas, el tiempo y horario que dedicará a sus labores, las cuestiones de equipos y compensación de gastos, formas de monitoreo del trabajo, plazos para solicitar modificar esa forma de trabajar, y derecho a la desconexión en cuestiones de descanso, permisos y vacaciones.

Asimismo, el propio Ministerio de Trabajo señala las ventajas del teletrabajo como la reducción de emisión de gases de efecto invernadero, reducción de consumo energético y de combustibles fósiles, disminución de irradiación de calor al ambiente, mejor ordenamiento vehicular, mejora de rendimiento tiempo/hombre, menos consumo de productos, disminución de plásticos, papel, entre otros (Gobierno Argentina, s/f, b).

Ahora bien, de acuerdo con la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL, 2017), aplicada “en doce centros urbanos a empresas privadas formales a partir de 5 y 10 trabajadores pertenecientes a todas las ramas de actividad, exceptuando el sector de actividades primarias (agropecuario y minas y canteras)”³ hay un total de 267,826 teletrabajadores, en comparación con 3 millones 432 mil 791 trabajadores; por tanto, de 100%, solo un 7.8% teletrabajan. Las 267 mil 826 personas que teletrabajaban lo hacían en 1946 empresas “que representan solamente el 3% del total de empresas de los aglomerados incluidos en la muestra”. Estos datos son de 2017, por lo que lo anterior indica que el teletrabajo es incipiente en Argentina (Ministerio de Producción y Trabajo, Argentina, 2019).

Cabe señalar que la propia EIL, recuperada por el libro sobre “Teletrabajo Decente en Argentina” (Ministerio de Producción y Trabajo, Argentina, 2019) demostró que hay más teletrabajadores hombres que mujeres, es decir, de 100% de teletrabajadores, 70.4% eran hombres y 29.6% mujeres.

Además de la población de teletrabajo, 97.4% se ubicaba en un rango de edad de 26 a 35 años, y en otros grupos de edad se dividía el resto del porcentaje (0.3% de 18 a 25 años, 1.8% de 36 a 45 años, 0.4% de 46 a 55 años, 0.1% más de 55 años). Cabe explicar que, en el rango de teletrabajo, también se incluyeron a aquellos que trabajaron fuera de la oficina al menos uno o medio día a la semana.

Las ventajas del teletrabajo han sido: el bienestar del trabajador, es decir, la conciliación de vida familiar y laboral, mayor tiempo libre, mayor productividad, mejora en proceso de prestación de servicio, ahorro de espacio físico, ahorro de dinero para la empresa, mayor integración de personas con discapacidad, cuidado del medio ambiente, ahorro energético (Ministerio de Producción y Trabajo, Argentina, 2019).

³Considerándose teletrabajadores a “la persona en la empresa que en los últimos 12 meses haya trabajado en lugar ajeno al domi-

Por último, es importante mencionar que la Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo ha aportado algunas acciones para el desarrollo del teletrabajo en Argentina como: “Promover normativa ad hoc para esta modalidad, capacitar a mandos medios en posibles actividades a desarrollar mediante teletrabajo, capacitar al teletrabajador en aspectos básicos del teletrabajo, certificar las condiciones y medioambiente de trabajo de los teletrabajadores, certificar competencias laborales de los teletrabajadores, entre otros” (Ministerio de Producción y Trabajo, Argentina, 2019).

2.4.1. Marco jurídico de teletrabajo Argentina

De acuerdo con el propio Ministerio de Trabajo, actualmente no se cuenta con instrumento jurídico específico para el teletrabajo. Sino que se tienen leyes que pueden aplicar a dicha modalidad laboral como Ley de Contrato de Trabajo (LCT Ley 20.744 del año 1976) y la Ley No. 25.800 que ratifica el Convenio No. 177 sobre trabajo a domicilio de la OIT y que “promueve la igualdad de condición de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales” (Gobierno Argentina, s/f, c).

Ahora bien, la Ley del Contrato de Trabajo se aplica a las relaciones de trabajo o a los contratos de trabajo. Por tanto, aplica también para los teletrabajadores. Además de dicha legislación, también aplicarían leyes y estatutos profesionales, conveniencias colectivas o laudos con fuerza de tales, por voluntad de partes, por usos y costumbres.

La mencionada Ley establece el concepto de trabajo, empresa, empresario, establecimiento, cuestiones sobre condiciones de trabajo, principio de norma más favorable para el trabajador, conservación del contrato, los principios de interpretación, la irrenunciabilidad, usos y costumbres, convenciones colectivas, prohibición de discriminación, tiempo de servicio, contrato de trabajo en general, sujetos del contrato de trabajo, requisitos esenciales y formales del contrato, objeto y formación del contrato, derechos y deberes de las partes, modalidades del contrato de trabajo, de la remuneración, de vacaciones y licencias, de días feriados, de trabajos de mujeres, de trabajo de menores, de duración del trabajo y descanso semanal, de suspensión de efectos del contrato de trabajo, de la extinción del contrato, de la prescripción y caducidad, entre otros.

Por su parte, la Ley 25.800 establece lo relacionado a trabajo a domicilio y se refiere a la adopción del Convenio sobre el Trabajo a Domicilio de la OIT, en donde se señalan conceptos de trabajo a domicilio y características, política nacional al respecto, cuestiones de igualdad de trato entre trabajadores (independientemente de la modalidad en la que se encuentren), cuestiones de ratificación del Convenio por parte de países miembros, entre otros.

Además, existe la Resolución 21/2020 de Superintendencia de Riesgos del Trabajo, en donde se “establece que los empleadores que habiliten a sus trabajadores a realizar su prestación laboral desde su domicilio particular en el marco de la emergencia sanitaria dispuesta por el Decreto No. 260 de fecha 12 de marzo de 2020 deberán denunciar a la aseguradora de riesgos de trabajo (ART) a la que estuvieran afiliados” (InfoLEG, 2020).

Es decir que, a pesar de no tener una legislación donde se establezca de manera literal la figura del teletrabajo, lo que sí es cierto es que se emitieron resoluciones relacionadas con aquella modalidad laboral en tiempos de emergencia sanitaria ocasionada por Covid19.

Chile

El teletrabajo en el Estado de Chile se ha entendido como “forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de este fuera de su espacio habitual, durante una parte importante de su horario laboral, pudiendo realizarse a tiempo parcial o completo. Engloba una amplia gama de actividades y requiere el uso frecuente de TIC para el contacto entre el trabajador y la institución. Pudiendo ser realizado por cualquier persona, independiente de su género, edad y condición física” (Salazar, 2007, citado por Soto, et al., 2018).

En cuestión de teletrabajo en el sector público en Chile, han existido experiencias piloto: consejo para la Transparencia y en el Instituto Nacional de Propiedad Industrial. El primero comenzó con unas tres decenas de funcionarios en dicha modalidad de teletrabajo, tres días a la semana, en 2017, y aumentó al doble de servidores públicos teletrabajando al año siguiente. Por su parte, el Instituto Nacional de Propiedad Industrial, comenzó el teletrabajo en 2016 con 17 profesionales, 4 días a la semana (Soto, et al., 2018).

Ahora bien, en el estudio realizado por el Centro de Sistemas Públicos, Ingeniería Industrial de la Universidad de Chile (Soto, et al., 2018) sobre las experiencias nacionales en sector público de teletrabajo en aquel país, realizado con metodología cualitativa, se obtuvieron los siguientes resultados: no hay evidencia que indique disminución de productividad, el teletrabajo contribuyó a la conciliación entre vida personal y laboral, ya que se ahorran tiempos de traslado; sin embargo, puede significar una sobrecarga de trabajo doméstico o laboral. Asimismo, también se concluyó que hubo ciertas condiciones institucionales previas para poder implementar el teletrabajo como definición de funciones, métricas de evaluación, compromiso institucional, desarrollo de habilidades de las TIC, entre otros. Por último, se descubrió que los teletrabajadores, en su mayor parte, son mujeres con niños, porque permite equilibrar mejor vida laboral y familiar (Soto, et al., 2018).

Por su parte, González y Mardones (2020) señalan que el teletrabajo se intensificó en Chile derivado de la pandemia provocada por el Coronavirus. Los autores citan la encuesta realizada por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la cual se aplicó en “468 lugares de trabajo” (González y Mardones, 2020), y reveló determinados datos:

“...un 95% de las empresas chilenas ha adoptado este sistema para alguna parte de sus trabajadores y el 48% para el total de la empresa. La pandemia del Covid-19 ha aportado lo suyo en este proceso debido a que el 81,3% de las empresas consultadas decidió implementar estas medidas solo por la contingencia sanitaria...” (González y Mardones, 2020).

González y Mardones (2020) indican que esta modalidad laboral a distancia se quedará en varias empresas de aquel país y que, por ello, existen desafíos que deben considerarse para toma de decisiones de política pública en distintos ámbitos: a) cuestiones de mujeres y teletrabajo, considerando que son las mujeres las que tienen mayor carga de trabajo del hogar, más el acompañamiento de los hijos pequeños en sus clases en línea (por la propia emergencia), y la propia jornada laboral, implican una sobrecarga de trabajo laboral y del hogar; b) sobrecarga laboral ya que más de 60% de los encuestados consideró que su carga de trabajo aumentó, igual que el estrés; c) Implementación del Reglamento sobre seguridad y salud en el trabajo, en cuanto a que en Chile se implementó la Ley No. 21.220 en marzo 2020, de la cual se generó un reglamento en donde se determinan condiciones de seguridad y salud, matrices de identificación de peligros y evaluación de riesgos y programas de medidas preventivas (González y Mardones, 2020).

2.6.1. Marco jurídico de teletrabajo en Chile

La ACHS (2020) emitió recomendaciones para trabajadores y empleadores respecto del trabajo a distancia y teletrabajo, basado tanto en la legislación como en el reglamento aplicable.

La Ley 21.220 modificó el Código del Trabajo en Chile y regula el teletrabajo y el trabajo a distancia. Además, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través del Decreto No. 18 2020, indicó especificaciones en seguridad y salud en trabajo a distancia.

La Ley Núm. 21.200 que modifica el Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia señala:

- El reemplazo de determinadas expresiones como: “en su propio hogar” por “en su domicilio”.
- La incorporación del Capítulo IX que se denomina “Del Trabajo a Distancia y el Teletrabajo” que establece:
- Lo relacionado al contrato o acuerdo relativo a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, ya sea como un contrato independiente o como un anexo al contrato principal, siempre que no se menoscaben los derechos del trabajador, en específico, su remuneración (Artículo 152 quáter G).
- La definición de trabajo a distancia donde incluye elementos como el lugar desde donde presta servicios el trabajador, fuera de las instalaciones de la empresa; y la importancia de las telecomunicaciones en esta labor (Artículo 152 quáter G).
- Que las partes deben señalar el lugar desde donde se prestarán los servicios, ya sea en el domicilio del trabajador o en lugar distinto. Cabe señalar que, si el servicio se presta en los lugares señalados o habilitados por el empleador, no se considerará teletrabajo (Artículo 152 quáter H).
- La posibilidad de acordar el teletrabajo una vez iniciada la relación laboral, y la misma posibilidad de regresar a las condiciones inicialmente acordadas (Artículo 152 quáter I).
- Que el teletrabajo puede abarcar toda la jornada laboral o solo una parte de ella, combinando tiempos dentro y fuera de la empresa o sus instalaciones. También se establece que el propio empleador deberá ser quien implemente un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada de trabajo. Además, dependiendo de la naturaleza del trabajo, se pueden ajustar los horarios dependiendo de las necesidades del trabajador y empleador, siempre que se respeten los mínimos legales. Es decir, deben respetarse los tiempos de desconexión en vacaciones, permisos, feriados, entre otros (Artículo 152 quáter J).
- Los mínimos que debe contener el contrato de teletrabajo como: indicación expresa de haber acordado el teletrabajo, la combinación entre trabajo presencial o a distancia, lugares donde se prestarán los servicios, periodo de duración del trabajo a distancia o tiempo indefinido de dicha modalidad, mecanismos de supervisión o control, tiempo de desconexión, entre otros (Artículo 152 quáter K).
- Lo relativo a los equipos y herramientas de trabajo a distancia, las cuales, deberán ser proporcionadas por el empleador (Artículo 152 quáter L).
- Las cuestiones de seguridad y protección del trabajador (Artículo 152 quáter N y Ñ).

- Que dentro de 15 días acordado el trabajo a distancia, el empleador deberá registrar el pacto en la Dirección del Trabajo, de forma electrónica (Artículo 152 quáter O).

Por su parte, el Reglamento derivado de la Ley comentada, se publicó el 3 de julio de 2020 y establece las “condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley No. 16.744” (Reglamento para la aplicación del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, incorporado por la ley No 21.220).

Asimismo, dicho Reglamento señala las obligaciones del empleador de tomar medidas para proteger la salud y vida de trabajadores que realizan su trabajo a distancia, de notificar al trabajador sobre las condiciones de salud que su puesto debe cumplir; la necesidad de contar con una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos; la obligación del empleador de identificar y evaluar condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo conforme a características del puesto; la implementación de medidas preventivas y correctivas en cuanto a la eliminación de riesgos, control de riesgos en su fuente, reducir riesgos al mínimo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados; la información que el empleador debe facilitar al trabajador, lo relativo a la capacitación acerca de medidas de seguridad y salud, la obligación de los empleadores de proporcionar equipos de protección personal conforme a los riesgos detectados; lo relativo a las evaluaciones anuales de cumplimiento del programa preventivo, entre otras obligaciones en cuestiones de salud (Reglamento para la aplicación del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, incorporado por la ley No 21.220).

Además de lo anterior, el Reglamento indica lo relativo a las sanciones que pueda imponer la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de otras facultades de la Superintendencia de Seguridad Social (Artículo 13 del Reglamento) (Reglamento para la aplicación del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, incorporado por la ley No 21.220).

En síntesis, Chile sí tiene regulado el teletrabajo o trabajo a distancia con un capítulo expreso para dicha figura dentro del Código del Trabajo y con un Reglamento derivado de dicho Capítulo. Cabe señalar que dichas modificaciones legislativas y administrativas fueron realizadas como respuesta a la realidad social y de salud ocasionada por la pandemia Covid-19. Es decir, se dio importancia a la eficacia de la norma jurídica con el objetivo de proteger a los teletrabajadores y clarificar las obligaciones de los empleadores en la modalidad de teletrabajo.

Ecuador

El Ministro de Trabajo de Ecuador, Raúl Ledesma ha opinado sobre el desarrollo del teletrabajo a partir de su regulación en el año 2016. En ese sentido, señala que en Ecuador existen 5, 516 teletrabajadores (0.03% de la población), y que es necesario la socialización de dicha modalidad laboral (El Universo, 2018).

Además, el Ministro del Trabajo ha comentado que existen sistemas en los cuales, el trabajador ingresa para registrar sus movimientos, dependiendo de la naturaleza del servicio o trabajo. Sin embargo, Ecuador aún tiene problema de conexión a Internet en diversas zonas del país, por lo que ese factor, aunado a poco conocimiento, capacitación y a la creencia de que el teletrabajo significa menor salario incide en el bajo número de teletrabajadores (El Universo, 2018).

Por otro lado, en Ecuador también se ha dado seguimiento al teletrabajo en el Ministerio de Educación a través de un Sistema de Seguimiento de Actividades de Teletrabajo cuyo objetivo es:

“Brindar una herramienta tecnológica para dar seguimiento a las labores realizadas por el personal de las instituciones educativas, en el cual puedan registrar las funciones y actividades ejecutadas durante la emergencia sanitaria causada por el virus denominado COVID-19, garantizando de esta manera el aprendizaje diario de los estudiantes y el bienestar de los miembros de la comunidad educativa del país” (Ministerio de Educación, 2020).

Además, los funcionarios deben registrar sus actividades en dicho Sistema mediante un procedimiento especificado en tiempos ya definidos. Asimismo, existen formatos manuales que indican cómo debe ser el procedimiento de registro de teletrabajo con y sin Internet.

De acuerdo con el representante de Gobierno de Ecuador, que participó en el “Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros” de 2016, en agosto de ese mismo año, Ecuador ya contaba con normas nacionales para proteger a 15 mil trabajadores que ya se encontraban trabajando a distancia (OIT, 2016). El teletrabajo en Ecuador hizo posible:

- Ampliar la licencia de maternidad de 3 a 12 meses (tres remunerados y nueve sin remuneración).
- Optimizar el espacio físico y horas de trabajo.
- Disminuir el absentismo laboral.
- Flexibilidad en el tiempo de trabajo.
- Ahorro en costos de desplazamiento.
- Disminución de desempleo (OIT, 2016).

Por tanto, en Ecuador ha aumentado el teletrabajo, sobre todo en sector público, derivado de la pandemia provocada por Covid-19. Asimismo, se han implementado algunos sistemas para registrar el trabajo a distancia con procedimientos específicos.

2.7.1. Marco jurídico de teletrabajo en Ecuador

El Ministerio del Trabajo tiene la facultad, de acuerdo con lo que establece el Código del Trabajo, de expedir normas o regulaciones de trabajo especiales. De ahí que, en 2016, se hayan expedido “Las Normas que Regulan el Teletrabajo en el Sector Privado”, las cuales establecen lo relativo a:

- Objeto y ámbito del acuerdo que es regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado.
- Definiciones de teletrabajo, teletrabajador, lugar habitual del empleador, entre otros.
- Contenido del contrato de teletrabajo, como la descripción clara de labores, la identificación de instrumentos de supervisión, y de trabajo, días en que se ejecutará el trabajo, modalidades de informe de labores, entre otros.

- Naturaleza del teletrabajo, que debe ser voluntario y posteriormente, asentarse en contrato.
- Reversibilidad, es decir, que es posible volver a prestar servicios en el lugar de la empresa.
- Causas de reversibilidad del teletrabajo, como la imposibilidad comprobada continuar con teletrabajo, desobediencia reiterada o falta de cumplimiento de objetivos, uso inadecuado de terceros no autorizados de bienes y servicios para ejecución de labores, imposibilidad de proveer las TIC necesarias para el teletrabajo, incumplimiento de acuerdo de confidencialidad.
- Aplicación al teletrabajo, realizar análisis para aplicar el teletrabajo.
- Condiciones del teletrabajo, como la igualdad de derechos y obligaciones entre teletrabajadores y no teletrabajadores y las cuestiones tecnológicas necesarias para la conectividad con el teletrabajador, entre otras.
- Confidencialidad, en cuanto a la custodia y uso correcto de la información de la que el teletrabajador sea responsable.
- Equipos, en cuanto a lo relativo a equipos de trabajo, responsabilidad y costos definidos mediante el contrato respectivo.
- Jornada de trabajo, respecto de la organización del tiempo del teletrabajador siempre dentro de los límites establecidos por el Código del Trabajo.
- Horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna, respecto de mecanismos internos que permitan tener un control de horas trabajadas y pago respectivo.
- Salud y seguridad ocupacional, en cuestiones de responsabilidad por parte del empleador para velar por seguridad y salud de los teletrabajadores.
- Control, para verificar la aplicación de la norma laboral y brindar certeza jurídica a los sujetos de la relación laboral.
- Disposiciones generales, en cuestión de cambios a teletrabajo de relaciones contractuales vigentes, igualdad de derechos, supletoriedad de la norma nacional por instrumentos internacionales, cuestiones de forma de contratos, y vigencia de la norma (Gobierno Ecuador, 2016).

Por tanto, en Ecuador se tiene ya una norma jurídica vigente que brinda seguridad jurídica a los sujetos inmersos en una relación laboral a distancia, es decir, al empleador y al teletrabajador; protegiéndolo y considerando elementos como igualdad de derechos, condiciones en cuestiones de equipos, de confidencialidad de la información, respecto a jornadas laborales, pagos de horas extras, descansos, etcétera.

Colombia

De acuerdo con el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (Ministerio TIC, 2020), los siguientes son datos relacionados al teletrabajo en dicho país:

- *“Existen 122 mil teletrabajadores en Colombia, según Encuesta realizada por el Centro Nacional de Consultoría, contratada por el Ministerio TIC en el 2018.*

- Bogotá concentra el mayor número de teletrabajadores, cuenta con 63.995, Medellín con 29.751, Cali con 13.379, Bucaramanga con 4.827 y Barranquilla con 4.827.
- Desde el 2012 hasta el 2018, se triplicó el número de empresas que implementaron el teletrabajo en el país, pasando de 4.292 empresas a 12.912 empresas.
- El sector servicios concentra el mayor número de teletrabajadores, esto es: 86.116.
- La empresa grande cuenta con 87.439 teletrabajadores, la empresa mediana con 25.918 y la pequeña con 8.921.
- Los cargos que más tele trabajan son directores, jefes de área coordinadores, con un 64%, le siguen con un 26% los cargos operativos, y un 25% cargos de nivel alto.
- La modalidad de teletrabajo que tiene una mayor acogida, es el teletrabajador autónomo con un 37%, le sigue el teletrabajador parcial o suplementario con un 34% y por último, el teletrabajador móvil con un 29%.
- El lugar preferido para teletrabajar sigue siendo el domicilio del teletrabajador, con un 74%, le sigue los centros comerciales y espacios abiertos al público con un 8% y los espacios de coworking con un 4%.
- Los principales beneficios que perciben las empresas con el teletrabajo son: incremento de la productividad, disminución de costos operacionales, agilidad en la comunicación por el aprovechamiento de las tic.
- El celular es el principal medio de comunicación entre la empresa y el teletrabajador con un 88%, le sigue la mensajería instantánea con un 56%, posteriormente la telefonía fija y videoconferencia con un 31%. Otros medios también usados, son: correo electrónico, comunicaciones unificadas, voz ip”.

Colombia es ejemplo de teletrabajo para algunos países de América Latina (como para Ecuador), ya que su Ministerio TIC junto con el Ministerio del Trabajo “brindan de manera gratuita acompañamiento técnico a entidades públicas y privadas en la implementación del teletrabajo a través de asesorías, conferencias y talleres” (Teletrabajo Gobierno Colombia, 2020 a).

Asimismo, el propio gobierno cuenta con herramientas para calcular cuánto ahorrarían las entidades al instrumentar el trabajo a distancia. Además, tiene una bolsa de teletrabajo donde expone ofertas de trabajo a distancia en distintas organizaciones; y cursos de capacitación gratuitos.

En el sitio oficial del teletrabajo del gobierno de Colombia se indica que la finalidad de la iniciativa Teletrabajo del Ministerio TIC “es lograr la transformación digital a través del uso efectivo de las TIC” (Teletrabajo Gobierno Colombia, 2020 b). En ese sentido el propio Ministerio TIC ofrece desde información en su sitio oficial, asesorías tanto presenciales como virtuales sin costo y talleres dependiendo de necesidades de la organización que lo solicita (Teletrabajo Gobierno Colombia, 2020 b). Entre la información que se ofrece se encuentra el de las herramientas TIC que se pueden usar para el teletrabajo y que no tienen costo, las ventajas que ofrece el trabajo a distancia, la forma de acceder a asesorías del Ministerio TIC, datos sobre teletrabajo en entidades públicas, entre otros.

El gobierno de Colombia realiza acciones constantes para fomentar el teletrabajo, dándole la importancia que tiene debido a las ventajas que representa para su país y para encontrar mayor balance entre vida personal y laboral. De hecho, en el Día Internacional del Teletrabajo, el Ministerio TIC organiza talleres y conferencias sin costo, pensando en distintos grupos de la población, desde académicos hasta niñas y niños.

En síntesis, este país latinoamericano tiene una política pública clara de teletrabajo con acciones concretas para fomentarlo en distintos grupos destinatarios.

2.8.1. Marco jurídico de teletrabajo en Colombia

El teletrabajo en Colombia se regula por la Ley 1221 del 2008 así como por el decreto 884 del 2012 que la reglamenta (Teletrabajo Gobierno Colombia, 2020 c).

Cabe señalar que la Ley 1221:

“Establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores” (Teletrabajo Gobierno Colombia, 2020 c).

El objeto de la Ley 1221 es “promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y telecomunicaciones (TIC)” (Artículo 1º de la Ley 1221).

Asimismo, señala la definición de teletrabajo y de sus formas (autónoma, móvil, suplementaria), así como la de teletrabajador.

Regula lo relacionado a la política pública de fomento al teletrabajo que es planeada e instrumentada por diversas entidades públicas coordinadas, y que se guían con componentes definidos por la propia legislación como infraestructura de telecomunicaciones, acceso a equipos de computación, aplicaciones y contenidos, divulgación y mercadeo, capacitación, incentivos y evaluación permanente (Artículo 3º de la Ley 1221).

Cabe señalar que la Ley en comento considera a la población vulnerable en el teletrabajo a través del Ministerio de la Protección Social; asimismo, se establece una Red Nacional de Fomento al Teletrabajo donde incluye distintos actores como entidades públicas y privadas, operadores de telefonía, cafés Internet, asociaciones profesionales, entre otros (Artículo 4º de la Ley 1221).

La Ley 1221 establece también las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores; es decir, regula lo relacionado al salario del trabajador, a su jornada laboral, a la asignación de tareas, derecho al descanso, a la igualdad de trato entre tipos de trabajadores, a la protección en cuanto a seguridad social del teletrabajador y su familia, a mantenimiento de equipos, a la confidencialidad de la información, a la salud ocupacional, entre otros.

Por último, en la Ley aplicable se contempla un Registro de Trabajadores ante los Inspectores de Trabajo del municipio respectivo, a la reglamentación de la Ley y a la vigencia de esta (Ley 1221 de 2008).

Por su parte, el Decreto 0884 de 2012, reglamenta la Ley 1221 de 2008 y establece: aspectos laborales del teletrabajo con su objeto y ámbito de aplicación, teletrabajo y teletrabajador, contrato o vinculación de teletrabajo, igualdad de trato, uso adecuado de equipos y programas informáticos, manuales de funciones de las entidades públicas, aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales, obligaciones de las administradoras de riesgos profesionales, auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores, evaluación del teletrabajador y Red Nacional de Fomento al Teletrabajo.

El Decreto también regula cuestiones de componente tecnológico del teletrabajo y señala las acciones del Ministerio TIC y las cuestiones de Tecnología de la Información y las Comunicaciones para el teletrabajo (Ley 1221 de 2008).

En resumen, Colombia tiene legislación específica de teletrabajo y, además, reglamentación de dicha Ley, lo que da sustento y viabilidad legal a la política pública de fomento al teletrabajo en dicho país desde hace más de una década.

3. México y el Teletrabajo

El teletrabajo en México ha aumentado -como en otros países- por los efectos de la pandemia Covid19, derivado del confinamiento o resguardo domiciliario para evitar contagios. En ese sentido, se tienen datos sobre uso de Internet y TIC en entidades públicas y privadas de 2018.

De acuerdo con el Censo Económico 2019:

“...del total de Unidades Económicas del país (4,776,864), 79.26% no empleó servicio de Internet, mientras que sólo 20.74% sí lo hizo. [Además] las unidades económicas de tamaño de 51 a 250 personas son las que, en su gran mayoría, emplearon servicio de Internet (93.95%); mientras que, por el contrario, las pequeñas (de 0 a 10 personas) son las que menos emplearon dicho servicio (sólo 17.38%). Ahora bien, las actividades en las que más se empleó servicio de Internet fueron: búsqueda de información para bienes y servicios (79.2%), gestión de negocio (73.04%), operaciones bancarias y financieras (58.95%) y realizar trámites o gestiones gubernamentales (46.72 %)” (Gómez, 2020).

En sentido estricto, en México no existe una regulación específica para el teletrabajo. Es decir, las condiciones mínimas legales laborales se aplican para los trabajadores en general (Ley Federal del Trabajo) o para trabajadores al servicio del Estado, a través de otras regulaciones federal o estatales. Sin embargo, no hay una ley nacional, general o federal que regule el teletrabajo de forma particular.

Por otro lado, la Ley Federal del Trabajo (LFT) regula el trabajo a domicilio desde 1988 con adición y reformas de algunos artículos en 2012.

Como trabajo a domicilio se entiende “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” (Artículo 311 de la LFT). Además, la LFT señala que también se considera trabajo a domicilio el que se realiza a distancia utilizando las TIC. De ahí que en nuestra legislación laboral también se defina el trabajo a domicilio, con elementos similares a las definiciones o conceptos del teletrabajo en legislaciones de otros países (como Chile, Ecuador o Colombia).

El numeral 313 de la LFT define al trabajador a domicilio como “la persona que trabaja personalmente o con la ayuda de miembros de su familia para un patrón”. Por su parte el artículo 314 define a los patrones como “las personas que dan trabajo a domicilio, sea que suministren o no los útiles o materiales de trabajo y cualquiera que sea la forma de remuneración”.

En ese sentido, no se hace una distinción de tipos de trabajo a domicilio o de teletrabajo, ni si el patrón está obligado (en algunos casos) a dar las herramientas de trabajo al trabajador a domicilio o teletrabajador.

Ahora bien, en los numerales 317 al 330 se establece lo relacionado a un Registro de patrones del trabajo a domicilio que funciona en la Inspección del Trabajo, las condiciones de trabajo a domicilio que deben

constar por escrito y contener determinados elementos y entregarse a la Inspección del Trabajo, y la obligación de los patrones de llevar un Libro de registro de trabajadores a domicilio con determinados datos.

Asimismo, también establecen que “la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos fijará los salarios mínimos profesionales de los diferentes trabajos a domicilio” (Artículo 322 de la LFT). La Comisión debe tener en consideración algunas circunstancias relacionadas a la naturaleza y calidad de trabajos, el tiempo para la elaboración de productos, precios del mercado de los productos, entre otros. Señalan igualdad salarial entre los trabajadores que laboran en su domicilio o quienes hacen los productos en el establecimiento que indique el patrón.

Por último, se indican obligaciones de trabajadores a domicilio en cuestión de guarda de materiales, de elaboración de productos de calidad, de entregar el trabajo en horas convenidas, indemnización por deterioro de los materiales al patrón y su derecho de vacaciones, descanso, entre otros.

Los artículos 312 a 330 regulan el trabajo a domicilio desde 1988, de ahí que estén relacionados, únicamente a elaboración de productos, pero no consideran la realidad actual en cuestiones de trabajo a distancia usando TIC, sistemas informáticos, telefonía móvil, entre otras herramientas para mantener la comunicación constante entre patrón y trabajador.

Por otro lado, el único artículo que menciona lo relacionado al uso de las TIC es el 311, cuyo segundo y tercer párrafo fueron adicionados y reformados, respectivamente, en el año 2012 pero que, sin duda, se quedan cortos al regular el teletrabajo o trabajo a distancia con las circunstancias actuales de telecomunicaciones.

3.1. Lineamientos en Materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público 2020

El 18 de septiembre de 2020, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público y la Secretaría de la Función Pública emitieron los Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal que tienen por objeto:

“regular y establecer las medidas aplicables en materia de austeridad en el ejercicio del gasto público federal, primordialmente para gasto corriente, para lo cual se deberán sujetar a los criterios de legalidad, honestidad, eficiencia, eficacia, economía, racionalidad, austeridad, transparencia, control, rendición de cuentas y equidad de género, de forma tal que de las erogaciones destinadas a las actividades y funciones que corresponden a la Administración Pública Federal, se obtengan ahorros, debiendo dar cumplimiento a lo establecido en los artículos 6 y 7, tercer párrafo, fracciones I, II y III, de la Ley Federal de Austeridad Republicana”.(Diario Oficial de la Federación, 2020).

En estos Lineamientos, en el punto 9, se establece que:

“Para aquellos casos en los que las condiciones lo permitan y que no generen costos adicionales, las unidades administrativas de los Entes Públicos podrán implementar esquemas de trabajo a distancia para las personas servidoras públicas, y para lo cual deberán contar con el visto bueno de la Oficialía Mayor, de la Unidad de Administración y Finanzas o los equivalentes del Ente Público que corresponda” (Diario Oficial de la Federación, 2020).

Es decir, con el objetivo de la austeridad republicana, algunas dependencias de la Administración Pública Federal pueden implementar esquemas de trabajo a distancia, dependiendo de la naturaleza del trabajo y si ésta no genera costos adicionales. Sin embargo, en los lineamientos no se establecen las condiciones y protecciones para los trabajadores a distancia, las obligaciones de los patrones, cuestiones de equipos, igualdad en trato laboral, entre otros puntos.

3.2. Comparación de elementos en legislaciones reguladoras del teletrabajo

Como se puede observar a lo largo del documento, los países analizados cuentan con más o menos regulaciones en el teletrabajo, es decir, mientras algunos tienen leyes específicas del teletrabajo, otros incluyen la figura en sus códigos o leyes del trabajo, y, otros, por su parte, manejan “sinónimos” de teletrabajo, como trabajo a distancia o, trabajo a domicilio (como el caso de nuestro país).

En el siguiente cuadro se indica el país, si tiene o no programas o políticas públicas de gobierno en cuestión de teletrabajo, si cuenta con legislación específica para regular dicha modalidad laboral o si tiene un capítulo o apartado en su ley del trabajo y si en dicha norma se establecen definiciones relacionadas al teletrabajo, derechos y obligaciones de teletrabajador o patrón, registro de teletrabajo, cuestiones de contratos o acuerdos escritos de dicha relación laboral, elementos de equipos y otros.

⁴ Para más información acerca de las iniciativas de la LXIV Legislatura en relación con el teletrabajo, véase Gómez Macfarland, Carla Angélica (2020) “Iniciativas de reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional, en relación con el teletrabajo, presentadas en la LXIV Legislatura”. Cuadro Analítico de Propuestas Legislativas No. 42, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, Ciudad de México, 13p. Recuperado de http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/4949/CA_42.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Consultado en septiembre 2020.

Cuadro 1. Regulación de teletrabajo en algunos países de Europa y América Latina

País/elemento	Programa o política pública de teletrabajo	Legislación o capítulo específicos de teletrabajo	Conceptos o definiciones en la ley	Derechos y obligaciones de teletrabajador y/o patrón	Registro de teletrabajadores	Cuestiones de contratos o acuerdos de teletrabajo	Equipos o herramientas de teletrabajo	Otros
Islandia	Sí	Sí, se aplica Acuerdo de Teletrabajo para la UE	Sí	Sí	No literal	Sí	Sí	Sí, confidencialidad de la información, seguridad social de teletrabajadores, etc.
Noruega	Sí	Sí, se aplica el Acuerdo de Teletrabajo para la UE	Sí	Sí	No literal	Sí	Sí	Sí, confidencialidad de la información, seguridad social de teletrabajadores, etc.
Finlandia	Sí	Sí, Ley de Horas de Trabajo en Finlandia	Sí	Sí	No literal	Sí	Sí	Sí, innova en cuanto a figuras jurídicas relacionadas al teletrabajo como los bancos de horas y horario flexibles
Estados Unidos	Sí	Sí, Ley de Mejora del Teletrabajo de 2010, aunque aplica más para trabajadores al servicio del gobierno federal, a nivel estatal se tienen normas que regulan el teletrabajo	Sí	Sí	No literal	Sí	Sí	Sí, existen oficinas de Teletrabajo en el gobierno para asesorías y normas jurídicas locales
Chile	Sí	La Ley Núm. 21.200 que modifica el Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia	Sí	Sí	No, solo registro de la jornada de teletrabajadores por parte del patrón	Sí	Sí	Sí, cuestiones de riesgo y medidas de prevención de riesgo (salud, ergonómicas, etc.).

Cuadro 1. Regulación de teletrabajo en algunos países de Europa y América Latina

País/elemento	Programa o política pública de teletrabajo	Legislación o capítulo específicos de teletrabajo	Conceptos o definiciones en la ley	Derechos y obligaciones de teletrabajador y/o patrón	Registro de teletrabajadores	Cuestiones de contratos o acuerdos de teletrabajo	Equipos o herramientas de teletrabajo	Otros
Ecuador	Sí	Sí, Normas que Regulan el Teletrabajo en el Sector Privado	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí, salud ocupacional de los teletrabajadores
Colombia	Sí	Sí, Ley 1221 del 2008 así como por el decreto 884 del 2012	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí, política pública de fomento al teletrabajo y Red Nacional de Fomento al Teletrabajo
México	No, un programa o política pública, excepto recientes lineamientos de la SHCP	No, tiene un capítulo de trabajo a domicilio, solo un párrafo relacionado con trabajo a domicilio y TIC	No, definiciones de trabajador a domicilio y patrón, pero no de teletrabajo	No, aunque sí hay derechos y obligaciones de trabajadores a domicilio, no se incluye lo relacionado a TIC	No, sólo registro de trabajadores a domicilio	Sí establece los mínimos del acuerdo y condiciones que pudieran aplicar al teletrabajo, sin embargo, se refiere a trabajo a domicilio	Sí regula lo relacionado a materiales y deterioro de estos, pero no se refiere a equipos de cómputo, o de tecnologías de información	Regula el trabajo a domicilio desde 1988 pero no está en sintonía con la realidad del trabajo a distancia o teletrabajo actual

Fuente: Elaboración propia.

El cuadro anterior muestra que en los países analizados se cuenta con legislación que regula el teletrabajo. En Islandia y Noruega, por ejemplo, se aplica el Acuerdo de la UE relacionado con el teletrabajo, pero no tienen, en su legislación local alguna norma jurídica específica que regule dicha modalidad. Por su parte, en Finlandia sí hay una legislación novedosa que regula el teletrabajo como un trabajo flexible, incorporando figuras jurídicas como banco de horas. En los tres países europeos analizados se han implementado programas o políticas públicas favoreciendo al teletrabajo desde hace décadas, lo que se ha intensificado en tiempos de pandemia.

Por otro lado, en los países de Chile y Ecuador la legislación relacionada al teletrabajo se modificó y fortaleció en tiempos de Covid19, dando más protección a los teletrabajadores en cuestiones de salud. Por otro lado, Colombia es uno de los países que mejor tienen regulada la figura con una legislación específica de teletrabajo y su reglamentación, la cual regula elementos puntuales del trabajo a distancia y puede ser útil como ejemplo para otras naciones, incluso en relación con política pública de fomento al teletrabajo.

Por último, en México se tiene regulado el trabajo a domicilio en la Ley Federal del Trabajo, pero las disposiciones no regulan todos los supuestos que pudieran presentarse en relación con el teletrabajo, y las TIC son poco consideradas en los artículos. Asimismo, recientemente se publicaron los Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal donde incluyen algunas disposiciones referentes al trabajo a distancia. A pesar de lo anterior, el marco jurídico en México es el menos alineado con la realidad social y laboral respecto del teletrabajo o trabajo a distancia.

Conclusiones

El teletrabajo es una modalidad laboral en la que el trabajador puede realizar las labores desde una ubicación distinta a las oficinas del patrón, ya sea oficinas principales o centros laborales de la propia empresa. La ubicación desde donde se realiza el trabajo puede ser la casa del empleado, pero también otro lugar que le permita cumplir con lo estipulado en un contrato laboral.

Existen diversas modalidades de teletrabajo tanto si se requiere estar en constante comunicación entre el trabajador y el empleador, o bien, si solo se requiere entregar productos encargados en tiempo y con calidad determinada, o si se debe realizar algún servicio en fecha estipulada.

Por otro lado, el teletrabajo tiene algunas ventajas y desventajas. Entre las ventajas se tiene ahorro de tiempo y dinero por parte de la empresa y también por parte del trabajador, ya que los tiempos de traslado del domicilio del trabajador a la oficina se reducen o se eliminan, se ahorra en cuestiones administrativas, espacios de oficina, entre otros. Además, en algunos casos, el trabajador puede equilibrar mejor su vida personal y laboral eligiendo, incluso, los horarios en los que deberá realizar el trabajo encargado.

En el primer apartado se presentaron ventajas y desventajas señaladas por algunos autores, así como las modalidades del teletrabajo y sus antecedentes. En el segundo apartado se analizaron casos de países que, de acuerdo con algunas doctrinarias son los que tienen un marco jurídico adecuado en cuanto a la regulación del teletrabajo tanto en Europa como en América, específicamente América Latina.

De lo anterior se evidenció que, a pesar de que los países como Islandia y Noruega tienen avances importantes en el teletrabajo y programas que fomentan dicha modalidad laboral, no cuentan con una legislación local específica para regular dicha figura, sino que adaptan lo señalado por Acuerdos de la UE en el tema. Por su parte, Finlandia sí tiene una legislación novedosa en cuestión de trabajo flexible, donde incluye al teletrabajo. Cabe destacar que fue uno de los países que más rápido reaccionó e implementó el teletrabajo derivado de la pandemia Covid19 para evitar la propagación del virus.

Por su parte, Estados Unidos fomenta el teletrabajo no solo en sector privado sino también en el sector público, es decir, parte de los trabajadores de la administración pública federal, laboran a distancia y sí cuentan con marco legal que los protege. }

Países de Latinoamérica como Chile, Ecuador y Colombia, cuentan ya sea con una legislación sobre el teletrabajo o capítulos y apartados específicos dentro de sus legislaciones o códigos de trabajo que establecen artículos relacionados con el teletrabajo, los derechos y obligaciones de teletrabajadores y patrones, registro de trabajadores a distancia, equipos y herramientas de trabajo, protección y seguridad social, políticas de fomento a esta práctica, entre otras situaciones que brindan certeza jurídica a los involucrados en la relación laboral de teletrabajo.

México, en cambio, tiene regulado el trabajo a domicilio desde 1988 en la Ley Federal del Trabajo, y solo un párrafo que fue adicionado en el 2012, que señala el trabajo que se hace a través de las TIC como trabajo a domicilio. Sin embargo, no contempla algunos elementos indispensables para brindar seguridad legal tanto a los teletrabajadores como a los patrones que contratan a este tipo de trabajadores. Además, lejos está de una regulación eficaz de teletrabajo en sector público, aunque en esta LXIV Legislatura se han presentado algunas iniciativas en el tema.

La revisión de textos jurídicos de otros países del mundo o de la región puede ser útil para conocer los elementos que se regulan en cuestión de teletrabajo y se puedan tomar decisiones legislativas en el propio territorio, urgente de brindar certeza jurídica a los trabajadores a distancia tanto del sector público como del sector privado.

Referencias

- Bergum Svein (2009). *Management of Teleworkers, managerial communication at a distance*. Sarja/Series A-10:2009. Turku School of Economics. Recuperado de shorturl.at/ixHOU. Consultado en septiembre 2020.
- Business Finland (2020). *Is finnish workforce the most Covid-19 resilient in the world?*. Recuperado de shorturl.at/sMSU4 Consultado en septiembre 2020.
- Cataño Ramírez, Sara Liliana y Gómez Rúa, Natalia Eugenia (2014). *El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo*. Rev CES Salud Pública; 5(1): 82-91. Recuperado de shorturl.at/avKSV. Consultado en septiembre 2020.
- Commission of the European Communities. *Report n the implementation of the European social partners Framework Agreement on Telework*, Commission Staff Working Paper. Brussels, 2.7.2008. Recuperado de shorturl.at/aklGX Consultado en septiembre 2020.
- Debevoise y Plimpton (2020). *U.S. Legal Considerations for Remote Work Arrangements in the Wake of Covid-19*. Insight y Publications. Recuperado de shorturl.at/bjQ03 Consultado en septiembre 2020.
- Diario Oficial de la Federación (2020). *Lineamientos en materia de Austeridad Republicana de la Administración Pública Federal*. Recuperado de shorturl.at/evzO5 Consultado en septiembre 2020.
- El Universo (2018). *Raúl Ledesma: El teletrabajo no se trata de trabajadores que estarán durmiendo en casa*. Recuperado de shorturl.at/qrxzJ Consultado en septiembre 2020.
- Eur-Lex (2020). *Summaries of EU Legislation*. Access to European Union Law. Recuperado de shorturl.at/psKR3. Consultado en septiembre 2020.
- Eurofound (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Informe de Investigación. OIT. Recuperado de shorturl.at/gyB67. Consultado en septiembre 2020.
- Eurofound (2008). *Telework in Norway*. Recuperado de shorturl.at/uEJU1 Consultado en septiembre 2020.
- Federal Government (2020). *Telework, about*. Recuperado de shorturl.at/iEHKZ. Consultado en septiembre 2020.
- Gallego Gómez, Cristina y Riera Roca Magalí (2020). *La productividad del trabajo y la conciliación laboral, 2020*. Comparativa Internacional, España y Comunidades Autónomas. Impacto del Covid-19. EGAE Business School. Recuperado de shorturl.at/eC237 Consultado en septiembre 2020.
- Gobierno Argentina (s/f) *¿Qué es el teletrabajo?* Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de shorturl.at/fpuB9 Consultado en septiembre 2020.
- Gobierno Argentina (s/f, b). *Economía verde*. Recuperado de shorturl.at/bSTW0 Consultado en septiembre 2020.
- Gobierno Argentina (s/f, c). *Marco normativo*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado en shorturl.at/zDFV2 Consultado en septiembre 2020.

Gobierno Ecuador (2016). *Teletrabajo*. Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. Agosto 2016. Recuperado de shorturl.at/yDLO2 Consultado en septiembre 2020.

Gómez Macfarland, Carla Angélica (2020) “*Iniciativas de reformas a la Ley Federal del Trabajo y a la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 constitucional, en relación con el teletrabajo, presentadas en la LXIV Legislatura*.”) Cuadro Analítico de Propuestas Legislativas No. 42, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, Ciudad de México, 13p. Recuperado de shorturl.at/jKMN6 Consultado en septiembre 2020.

González Candia Julio y Mardones Espinosa María Regina (2020). *Teletrabajo y Calidad de Vida: tres desafíos para Chile*. Recuperado de shorturl.at/aeD29 Consultado en septiembre 2020.

Government of Iceland (2020). *Constitution of the Republic of Iceland*. Prime Minister’s Office. Recuperado de shorturl.at/bjoOQ Consultado en septiembre 2020.

Helsinki Times (2020). *Covid-19 confirmed cases in Finland and other countries*. News from Finland. Recuperado de shorturl.at/algX3 Consultado en septiembre 2020.

InfoLEG (2020). *Resolución 21/2020 Superintendencia de Riesgos del Trabajo*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Prestación Laboral desde Domicilio Particular-Art. Recuperado de shorturl.at/krAEG Consultado en septiembre 2020.

Kahale Carrillo, Djamil Tony (2003). Teletrabajo: Regulación jurídico-laboral Gaceta Laboral, vol. 9, núm. 3, septiembre-diciembre, 2003, pp. 397-416 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. Recuperado de shorturl.at/hvR07 Consultado en agosto de 2020 (Definición, antecedentes del teletrabajo, características y su consideración en marcos jurídicos).

Krantz-Kent, Rachel M (2019) *¿Dónde realizaban sus trabajos los trabajadores a principios del siglo XXI?*, Monthly Labor Review, Oficina de Estadísticas Laborales de EE . UU., Julio de 2019, <https://doi.org/10.21916/mlr.2019.16>.

Ley 1221 de 2008. Recuperado de shorturl.at/egqR0 Consultado en septiembre 2020.

Magnúsdóttir Katrín María (2014). *Fjarvinnsla á Íslandi utan höfuðborgarsvæðis*. Austurbrú. Recuperado de shorturl.at/kyABJ Consultado en septiembre 2020.

Ministerio de Educación (2020). *Seguimiento Teletrabajo*. Docentes. Recuperado de shorturl.at/csS49 Consultado en septiembre 2020.

Ministerio de Producción y Trabajo, Presidencia de la Nación (2019). *Teletrabajo Decente en Argentina*. Primer libro blanco nacional de buenas prácticas en teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado. Recuperado de shorturl.at/nvOQ5 Consultado en septiembre 2020.

OCDE (2020). *Balance vida-trabajo*. Better Life Index. Recuperado de shorturl.at/bfhG7. Consultado en septiembre 2020.

OIT (2016). *Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros* (Ginebra, 24-26 de octubre de 2016). Informe Final. Recuperado de shorturl.at/asRUV Consultado en septiembre 2020.

ONU (2020). *El teletrabajo no es una opción para los pobres, los jóvenes y las mujeres*. Noticias. Mirada global. Historias humanas. Recuperado de shorturl.at/hoCNT Consultado en septiembre 2020.

Osio Havriluk Lubiza (2010). *El Teletrabajo: Una opción en la era digital*. Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 3, No. 5, enero-junio, 2010: 93-109. Universidad de Carabobo. Dialnet.

Public Law 111-292-Dec.9, 2010. Recuperado de shorturl.at/pHJUZ Consultado en septiembre 2020.

Real Academia Española (RAE, 2020). *Teletrabajo*. Recuperado de shorturl.at/mCR36 Consultado en septiembre 2020.

Reglamento para la aplicación del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, incorporado por la ley No 21.220. Recuperado de shorturl.at/mzJ13 Consultado en septiembre 2020.

Soto Tomás, Vera Camilo, Fuenzalida Javier, Díaz Rodrigo y Darville Paula (2018). *Teletrabajo en el Estado de Chile: efectos y desafíos para su diseño e implementación*. Club de Innovación Pública. Ingeniería Industrial Universidad de Chile. Centro de Sistemas Públicos. Recuperado de shorturl.at/pyJ28 Consultado en septiembre 2020.

Statista (2020). *Do you have the option to work from home during the current situation?* Economy, Society. Recuperado de shorturl.at/bghzE Consultado en septiembre 2020.

Statistics Iceland (2020). *Third of employees worked from home*. Recuperado de shorturl.at/ltFW7 Consultado en septiembre 2020.

Teletrabajo Gobierno Colombia (2020 a). *Inicio*. Recuperado de shorturl.at/mCG09 Consultado en septiembre 2020.

Teletrabajo Gobierno Colombia (2020 b). *Preguntas frecuentes*. Recuperado de shorturl.at/dqY56 Consultado en septiembre 2020.

Teletrabajo Gobierno Colombia (2020 c). *Marco Jurídico*. Recuperado de shorturl.at/ehwIM Consultado en septiembre 2020.

Téllez Valdés, Julio Alejandro, *Derecho Informático*, 4ª. Ed., México, Mc Graw Hill, 2009. Recuperado de shorturl.at/jwEQZ Consultado en septiembre 2020.

U.S. Bureau of Labor Statistics (2019). *Where did workers perform their Jobs in the early 21st century?* Monthly Labor Review. Recuperado de shorturl.at/ghpwL Consultado en septiembre 2020.

Valtioneuvosto (2020). *Hallitus teki periaatepäätökset maskisuosituksesta ja etätyöstä*. Recuperado de shorturl.at/sy239 Consultado en septiembre 2020.

World Economic Forum (2020). *How one Norwegian company is pioneering a flexible future for staff*. Recuperado de shorturl.at/bdqw1 Consultado en septiembre 2020.

Xinhua, 2020 (Majority of Finnish employees satisfied with teleworking during COVID-19 epidemic: survey. Recuperado de shorturl.at/impRX Consultado en septiembre 2020.

Yle (2020). *Study: Finland quickest in EU to shift to teleworking in corona era*. News. Recuperado de shorturl.at/goKRU Consultado en septiembre 2020.

Este análisis se encuentra disponible en la página de internet
del Instituto Belisario Domínguez:
<http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/handle/123456789/1870>

Para informes sobre el presente documento, por favor comunicarse
a la Dirección General de Análisis Legislativo, al teléfono (55) 5722-4800 extensión 4831

INSTITUTO BELISARIO DOMÍNGUEZ, SENADO DE LA REPÚBLICA

Donceles 14, Colonia Centro Histórico, Alcaldía Cuauhtémoc, 06020 México, Ciudad de México
Distribución gratuita. Impreso en México.



Instituto
Belisario Domínguez
Senado de la República

El Instituto Belisario Domínguez es un órgano especializado encargado de realizar investigaciones estratégicas sobre el desarrollo nacional, estudios derivados de la agenda legislativa y análisis de la coyuntura en campos correspondientes a los ámbitos de competencia del Senado con el fin de contribuir a la deliberación y la toma de decisiones legislativas, así como de apoyar el ejercicio de sus facultades de supervisión y control, de definición del proyecto nacional y de promoción de la cultura cívica y ciudadana.

El desarrollo de las funciones y actividades del Instituto se sujeta a los principios rectores de relevancia, objetividad, imparcialidad, oportunidad y eficiencia.