



Ventajas y desventajas del teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia del covid-19*

Advantages and disadvantages of teleworking in South America in the face of the COVID-19 pandemic

Joanna Carolina Ramírez Velásquez[§]
Cesar Remigio Vega Abad[‡]
Martha Narcisca Villagómez[¶]

* Artículo de investigación resultado del trabajo de titulación en Derecho “Análisis del Teletrabajo y su impacto en la nueva era digital” de la Universidad Católica de Cuenca

[§] Abogada, M. Sc. en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, máster en Salud de los Trabajadores. Docente de la Universidad Católica de Cuenca - Campus San Pablo de la Troncal, Ecuador. Responsable de investigación. Correo electrónico: joanna.ramirez@ucacue.edu.ec

0000-0003-3266-7195

[‡] Magíster en Redes de Comunicaciones. Docente de la Universidad Católica de Cuenca - Campus San Pablo de la Troncal, Ecuador. Correo electrónico: crveгаа@ucacue.edu.ec

0000-0003-3301-2668

[¶] Abogada de la Universidad Católica de Cuenca, Ecuador. Correo electrónico: marthnvm@gmail.com

0000-0001-6117-503X

Cómo citar:

Ramírez Velásquez, J. C., Vega Abad, C. R., y Villagómez, M. N. (2022). Ventajas y desventajas del teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia del covid-19. *Civilizar: Ciencias Sociales y Humanas*, 22(42), e20220107. <https://doi.org/10.22518/jour.ccsch/20220107>

Recibido: 28/04/2022
Revisado: 28/06/2022
Aceptado: 30/06/2022

Licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-SinDerivar
4.0 Internacional
(CC BY-NC-ND 4.0).
Publicado por Universidad
Sergio Arboleda



Resumen

El impacto de la pandemia por covid-19 en Sudamérica causó una gran emergencia en los sectores de salud, económico, social, familiar y de manera trascendental en el ámbito laboral, lo que convirtió al teletrabajo en una de las herramientas para atenuar la problemática. En este contexto, la investigación se planteó como objetivo identificar las ventajas y desventajas que ha tenido la implementación de este modo de trabajo en Sudamérica, desde los ámbitos jurídicos, tecnológicos y sociales. La metodología partió de una investigación documental, con alcance exploratorio, descriptiva y no experimental, donde se procedió a examinar las fuentes legislativas que regulan el teletrabajo en Sudamérica; del mismo modo, para los artículos científicos de revistas indexadas nacionales e internacionales que han tratado el tema de estudio, se utilizó la técnica de revisión bibliográfica en las bases de datos científicas. Ante la crisis que provocó el coronavirus, el teletrabajo constituyó una de las alternativas inmediatas para mantener las actividades laborales en muchos sectores económicos, aun cuando cada Estado en particular presentó desafíos o limitaciones para su adecuada implementación, empezando por su régimen jurídico. En Sudamérica fue la herramienta más viable para la prestación de servicios del sector público y privado, en efecto, su regulación jurídica presentó una importante evolución. Este modo de organización laboral todavía se mantiene y se ha fortalecido su implementación debido al avance de las tecnologías de la información y comunicación.

Palabras clave

Teletrabajo, Sudamérica, covid-19, legislación, trabajo remoto.

Abstract

The COVID-19 pandemic in South America brought severe impacts in sectors such as health, economy, society, family, and —particularly noticeable— in the workplace, which made teleworking one of the tools to bridge gaps in this dimension. Within this setting, the present research was aimed at identifying the advantages and disadvantages in the implementation of teleworking across in South American countries, considering the associated legal, technological, and social aspects of this process. To do this, a methodology based on documentary analysis with an exploratory, descriptive, and non-experimental scope was adopted. Legislative sources that regulate teleworking in South America and national and international indexed scientific articles that address the subject of study were examined, deploying the bibliographic review technique in scientific databases. In the face of the crisis caused by coronavirus, teleworking became one of the immediate alternatives to maintain work activities in many economic sectors, even when each country tackled different challenges or limitations for its proper implementation due to their legal regime. In South America, teleworking was the most viable tool for public and private services provision, whose legal regulation showed a crucial development. This kind of labor arrangement is still strengthening its implementation due to the advancement of information and communication technologies.

Keywords

Teleworking, South America, COVID-19, legislation, remote work.

Introducción

La pandemia originada por la enfermedad del covid-19, y actualmente por sus diferentes cepas, ha llevado a los Estados del mundo a tomar medidas encaminadas a la prevención de la enfermedad, inicialmente con el confinamiento obligatorio, el uso obligatorio de mascarillas en lugares públicos y posteriormente la inoculación de diferentes dosis de vacunas. En este sentido, la Organización Mundial de la Salud (2020) declaró la pandemia como una emergencia de salud pública a nivel internacional y comunicó a los Gobiernos las medidas preventivas para evitar el incremento de contagios.

Ante las medidas de aislamiento obligatorio y restricciones a la movilidad declaradas a nivel global fueron suspendidas las jornadas de trabajo presencial, hecho que llevó a los diferentes sectores económicos, empresas e instituciones del sector público y privado, a la toma de acciones para dar continuidad a las relaciones de trabajo, siendo una de las alternativas más viables y oportunas la figura jurídica del teletrabajo, como una novedosa forma de organización laboral. Al respecto, Conejo (2020) expresa que “el teletrabajo se transformó en una prueba misteriosa en las formaciones de los sectores públicos y privados por la necesidad del covid-19 para poder existir y pagar deudas, salarios, hacer negocios en modalidad virtual” (p. 43). De modo que su implementación se presentó de forma abrupta, inesperada y obligatoria para enfrentar los efectos de la crisis sanitaria, con énfasis en aquellos Estados de la región donde no era habitual su práctica.

El teletrabajo es una modalidad de trabajo a través de la cual se puede ejercer una labor por medio de la utilización de herramientas tecnológicas, que se convirtió en la fuente principal para resguardar el derecho constitucional al trabajo, con el fin de mantener la economía de muchas empresas y garantizar el funcionamiento del Estado y todas sus obligaciones frente a la sociedad, ante la crisis sanitaria, social, económica y laboral ocasionada por el coronavirus. De acuerdo a lo señalado por Fernández-Tapia y Bravo-Salazar (2019), “las TIC transforman y redefinen de manera radical a las sociedades y las relaciones humanas, en los ámbitos económicos, políticos, sociales y culturales” (p. 19). El teletrabajo se ha venido implementando desde hace algunos años, sin embargo, ante la pandemia su evolución se incrementó.

Según Bahamondes y Ballón (2021) “el concepto de trabajo ha ido variando a través del tiempo, lo que significa que evolucionó no solo legalmente sino a través de diversos enfoques sociales, políticos y culturales” (p. 71). De modo que la actividad laboral debe adaptarse a todos los acontecimientos o situaciones que se presenten, incluyendo los avances tecnológicos. En palabras de Cruz (2017), “indiscutiblemente la influencia de los cambios tecnológicos ha estado presente desde el surgimiento de la legislación laboral, incidiendo con fuerza sobre las relaciones laborales todas las innovaciones que se han producido en las técnicas de producción y de trabajo” (p. 15).

Estos cambios se hacen aún más necesarios en tiempos de crisis para poder sobrellevar la emergencia. Tal como refiere la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2021), uno de los aspectos generados por la pandemia fue la adaptación de la prestación de servicios, con el uso de las tecnologías como principal herramienta, lo cual incide en que estas nuevas formas de trabajo se encuentren en evolución y que se esté iniciando su establecimiento en el ordenamiento jurídico de los diferentes países del mundo.

Ahora bien, debido a las medidas de confinamiento establecidas por los Estados y otros aspectos vinculados con la pandemia, se generó una de las crisis más alarmantes en el mercado laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020a) refirió que “América Latina y el Caribe es la región con mayor contracción en las horas de trabajo en todo el mundo, con una pérdida estimada del orden del 20,9 % para los tres primeros trimestres de 2020” (p. 12).

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal, 2020) advirtió que en la medida en que la pandemia se expandiera en la región, los efectos de este virus se evidenciarían como la principal causa de la más alta crisis social y económica de América Latina, y que impactaría el empleo, la lucha contra la pobreza y la disminución de las desigualdades.

De modo que muchos Estados de la región no se encontraban preparados para enfrentar el covid-19 e implementar el teletrabajo en todos los sectores económicos; sin embargo, esta ha sido la alternativa frente a la crisis sanitaria que aún para la fecha de este escrito afecta al mundo. Para la implementación del teletrabajo fue necesario la reforma de las normas jurídicas existentes y la promulgación de decretos, reglamentos, acuerdos

ministeriales, directrices, protocolos y guías prácticas para combatir los efectos de la emergencia de salud pública y regular la aplicación de este modo de trabajo, lo que ha supuesto un gran desafío en el ámbito jurídico, tecnológico y sociolaboral.

En atención a lo expuesto y con el fin de realizar nuevos aportes científicos desde la revisión de la literatura sobre el tema de estudio, que hoy forma parte del derecho del trabajo y de la economía a nivel mundial, surge en la Universidad Católica de Cuenca, Campus San Pablo de La Troncal la necesidad de un proyecto de investigación denominado “Análisis jurídico sobre la legislación establecida para la implementación del teletrabajo frente al covid-19 en Sudamérica: una revisión”. Es por esto que el estudio se trazó como objetivo identificar las ventajas y desventajas que ha tenido este modo de organización del trabajo en Sudamérica, en su implementación desde los aspectos jurídicos, tecnológicos y sociales.

Método

La investigación desarrollada fue de tipo teórico-dogmática, llamada también documental, con un alcance exploratorio y descriptivo, no experimental, bajo un enfoque cualitativo, ya que esta permitió alcanzar el objetivo de la investigación.

En ese sentido, se llevó a cabo el análisis de la información recopilada que trata el tema de estudio, a saber: escritos sobre el teletrabajo en Sudamérica frente a la pandemia del covid-19, a fin de observar este fenómeno social tal y como se presentó antes y después de la emergencia sanitaria.

Para realizar la búsqueda de la información fueron considerados los siguientes aspectos: evolución jurídica, semejanzas, diferencias, ventajas y desventajas en la implementación de esta forma de trabajo, así como elementos necesarios para su adecuada práctica. Este proceso se realizó a través de la revisión de artículos científicos publicados los últimos 5 años, tomando como criterio para su inclusión aquellos publicados con ocasión de la emergencia sanitaria. Además se analizaron documentos oficiales de organismos nacionales e internacionales y la legislación que regula la figura jurídica del teletrabajo en la región.

En el proceso de revisión bibliográfica se utilizaron bases de datos científicas y académicas: Dialnet, Scopus, Redalyc, Scielo y Google Académico, que reportaban estudios publicados en revistas nacionales y extranjeras relacionados con el tema

de investigación. Además, se consultaron fuentes oficiales para la revisión de leyes, decretos, acuerdos ministeriales y toda aquella normativa que regulaba el teletrabajo antes de la pandemia del covid-19 y posterior a la etapa de inicio de la emergencia en los siguientes países: Ecuador, Perú, Bolivia, Chile, Colombia, Venezuela, Uruguay, Paraguay y Argentina, ya que en estos se evidenció una importante evolución del teletrabajo posterior a la pandemia, tal como se muestra en la tabla 1.

Tabla 1
Marco legal que regula el teletrabajo en Sudamérica y documentos internacionales

País	Regulación normativa
Ecuador	Ministerio del Trabajo (2016). Acuerdo Ministerial MDT-2016-190.
	Ministerio del Trabajo (2017). Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090.
	Ministerio del Trabajo (2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-076.
	Ministerio del Trabajo (2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-080.
	Código del Trabajo Última Reforma: Edición Constitucional del Registro Oficial 231, 04-XI-2021.
Perú	Congreso de la República de Perú (2013). Ley 30036.
	Resolución Ministerial n.º 055-2020 TR. Guía para la prevención ante el coronavirus (covid-19) en el ámbito laboral
Bolivia	Congreso Nacional (1942). Ley General del Trabajo.
	Presidencia Constitucional del Estado Plurinacional de Bolivia. (2020). Decreto Supremo n.º 4218.
	Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social (2020) Reglamento de Implementación del Teletrabajo.
Chile	Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2020) Ley n.º 21220. Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.
Colombia	Congreso de la República de Colombia (2008). Ley 1221.
	Circulares 0017, 0021. Ministerio del Trabajo.
	Circular 0041-2020. Ministerio del Trabajo. Lineamientos respecto del trabajo en casa.
	Ministerio de Justicia y del Derecho (2020). Decreto Legislativo n.º 491-2020

País	Regulación normativa
Venezuela	Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.
	Presidencia de la República Bolivariana de Venezuela. (2020). Decreto 4.198. Mediante el cual se declara el estado de alarma para atender la emergencia sanitaria del coronavirus.
Uruguay	Presidencia de la República Oriental del Uruguay. Decreto n.º 94.020.
Paraguay	Congreso de la Nación Paraguaya. (1993). Ley n.º 213/93. Código del Trabajo.
	Congreso de la Nación Paraguaya. (2020). Ley n.º 6524-2020.
Argentina	Congreso Argentino (1974). Ley del Contrato de Trabajo 20744-1974.
	El Senado y Cámara de Diputados (2020). Ley 27555. Régimen legal del contrato de teletrabajo.
Otras resoluciones de organismos internacionales	Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Cómo puede la tecnología facilitar la recuperación del empleo tras el covid-19?
	Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2020) Dimensionar los efectos del covid-19 para pensar en la reactivación.
	OIT (2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo. 1ra. edición.
	OIT (2020a). Nota técnica. Panorama laboral en tiempos de la covid-19. Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe.
	OIT (2020b). El teletrabajo durante la pandemia de covid-19 y después de ella. Guía práctica.
	OIT (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe.
	Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2021). Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo.
	OMS (2020). La OMS declara el brote del nuevo coronavirus como una emergencia de salud pública internacional.

Aunado al marco legal que regula el teletrabajo en los países que integran la región antes mencionados, fue revisada la literatura científica nacional y extranjera que ha estudiado el tema objeto de la investigación, que se muestra en la tabla 2.

Tabla 2

Literatura científica examinada que estudia el teletrabajo

Título del artículo	Autor/año
Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía.	Cruz (2017)
Hacia el reconocimiento de la inclusión digital como un derecho fundamental en Colombia.	Chacón-Penagos <i>et al.</i> (2017).
El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. Crítica y Resistencias.	Fernández-Tapia y Bravo-Salazar (2019).
Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis.	Buitrago (2020).
Entendiendo el teletrabajo. Departamento de Informática y departamento de posgrado.	Domínguez (2020).
Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia.	Giniger (2020).
El covid-19 y el derecho del trabajo: sintomatología de un modelo en emergencia.	Cabezas (2020).
Teletrabajo asistido en los tiempos del coronavirus (covid-19).	Conejo (2020).
Teletrabajo en tiempos de covid.	Ramos <i>et al.</i> (2020).
Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por covid-19.	Montero <i>et al.</i> (2020).
El impacto del teletrabajo y la administración de empresas.	Peralta <i>et al.</i> (2020).
Pandemia 2020 y el poder del Estado. Daños, impactos y respuestas a zonas desprotegidas en escenarios devastadores.	Canaza-Choque (2021).

Finalmente, para analizar los datos recolectados se acudió al método analítico-sintético, que permite descomponer el objeto de estudio para observar sus causas y efectos durante la pandemia, con la finalidad de aplicar el razonamiento y reconstrucción de todos los elementos presentes en la implementación del teletrabajo en el contexto de la emergencia sanitaria. Aunado a ello, se aplicó el método comparativo para equiparar la modalidad del teletrabajo en diferentes países de Sudamérica con el objeto de identificar sus ventajas y desventajas en el contexto de la pandemia y ofrecer conclusiones sobre su implementación.

Evolución jurídica del teletrabajo en Sudamérica frente al covid-19

En el mundo, ante la crisis generada a causa del covid-19, los Estados promovieron a través de su

legislación la implementación del teletrabajo en aquellos sectores económicos y actividades donde fuera posible desarrollar las labores con el uso esencial de la tecnología de la información y la comunicación.

Ecuador (2016-2021)

En Ecuador, el teletrabajo está regulado desde el año 2016 mediante Acuerdo Ministerial MDT-2016-190, emitido por el Ministerio del Trabajo (2016). Allí se establece la implementación de esta forma laboral para el sector privado, en la que se contempla la modalidad de teletrabajo permanente en la que en general el trabajador desempeña sus tareas desde un lugar distinto a las oficinas del empleador, y en casos excepcionales acude al lugar de trabajo. Por otra parte, el teletrabajo parcial alude a las actividades realizadas en un máximo de veinticuatro horas fuera del establecimiento del empleador y además puede realizar otras actividades dentro de la empresa. En el año 2017 el Ministerio del Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial MDT-2017 0090-A, emitió la norma técnica que regula el teletrabajo en el sector público, por medio de la cual estableció diversos aspectos como el lugar para el desarrollo de las actividades, el tiempo para la ejecución del teletrabajo y la obligación del Estado para dotar al teletrabajador de los bienes y servicios necesarios.

Debido a las medidas de aislamiento social debido a la pandemia, el Ministerio del Trabajo (2020), mediante los acuerdos ministeriales MDT-2020-076 y MDT-2020-080, ha promovido la implementación del teletrabajo de tipo emergente para ser aplicado tanto en el sector público como en el privado. Ya en la actualidad, debido a la necesidad de adaptación del régimen legal laboral, la reciente reforma al Código del Trabajo, con Registro Oficial 231, 04-XI-2021, contempla la figura jurídica dentro del artículo 16 el cual refiere que el trabajador bajo esta modalidad laboral realiza sus actividades con el uso de las tecnologías de la información y comunicación. Ahora bien, incluso el control de las labores las ejecutarán de forma remota, y la prestación de servicios debe darse bien en el domicilio del trabajador o en otro lugar distinto, siempre que este no sea designado por el empleador, pudiendo el trabajador elegir su lugar de trabajo.

Aunado a lo anterior, uno de los aspectos novedosos de la norma es que contempla el derecho que tiene el trabajador a la desconexión fuera de la jornada de trabajo a fin de garantizar el efectivo

descanso como mínimo durante doce horas continuas durante el día, y además prevé la obligación del empleador de dotar al trabajador de los equipos para el desarrollo de sus actividades.

En relación a la regulación jurídica de Ecuador frente a la emergencia sanitaria, Cabezas (2020) refiere que “si los diversos actores de la economía solo hubieran tenido disponible las normas del Código del Trabajo para enfrentar la pandemia, seguramente los estragos habrían sido superiores, pues el orden laboral ecuatoriano carece de elasticidad” (p. 178) aspecto necesario para enfrentar los efectos generados por las crisis.

Colombia (2008-2021)

En Colombia, el Congreso de la República (2008) promulgó la Ley 1221 de 2008, norma que promueve el teletrabajo como una herramienta para generar empleo y autoempleo haciendo uso de las tecnologías. De su análisis se evidencia que en las modalidades que contempla no prevé el teletrabajo (emergente) ante una crisis sanitaria, desarrollado en confinamiento y bajo restricciones propias de una situación de emergencia. A tales efectos, establece en sus formas el teletrabajo autónomo, que se puede desarrollar en el domicilio o cualquier otro lugar seleccionado por el teletrabajador como oficinas, locales comerciales, el móvil, donde no se contempla un lugar para el desarrollo de las actividades, sino que en esta modalidad es esencial la herramienta tecnológica a través de dispositivos móviles, y el suplementario es aquel donde el teletrabajador alterna el desarrollo de sus actividades entre el domicilio y las oficinas del empleador.

La norma que regula el teletrabajo en Colombia contempla aspectos relevantes como el respeto a la intimidad y privacidad del teletrabajador, derecho a la igualdad en el salario, derecho al descanso, a la capacitación, así como el derecho que tiene el teletrabajador para solicitar regresar al trabajo habitual o a la jornada presencial.

Una de las figuras jurídicas que se implementó en Colombia con ocasión de la pandemia fue el trabajo a domicilio realizado por personas que prestan servicios remunerados desde su propio domicilio de forma individual o con la ayuda de algún miembro de su grupo familiar, según lo establecido en el artículo 89 de la norma laboral (Código Sustantivo del Trabajo, 1950). Sin embargo, con mayor urgencia para enfrentar la crisis generada por la pandemia

se estableció el trabajo en casa. Mediante el Decreto 491, la Presidencia de la República (2020) ordenó a todo el sector público y privado prestar sus servicios bajo esta modalidad, cuyos lineamientos se fijaron posteriormente a través de la Circular 0041 del Ministerio del Trabajo (2020c), estableciendo la vigencia del elemento de subordinación dentro de la relación de trabajo, así como las garantías sindicales, a la seguridad social, igualdad de trato en el acceso a la información, privacidad, intimidad y derecho a la desconexión laboral digital.

Durante la contingencia, en relación al teletrabajo el Ministerio del Trabajo de Colombia promovió su aplicación a través de las circulares 0017 (2020a) y 0021 (2020b), ordenando de forma obligatoria su implementación para aquellas empresas con trabajadores que provinieran de China, en busca de la protección a la salud y al trabajo ante la crisis sanitaria.

Perú (2013-2020)

En Perú, ante la emergencia sanitaria se implementó el teletrabajo de forma inesperada, en muchos casos sin establecer un contrato de trabajo que regulara las condiciones laborales bajo esta modalidad.

Perú regula el teletrabajo de acuerdo al Congreso de la República (2013) mediante la Ley 30036, y su Reglamento aprobado mediante Decreto 017-2005. Esa norma establece esta figura jurídica laboral tanto para el sector público como el privado, cuyas características esenciales según lo previsto en el artículo 2son la relación de trabajo subordinado, la ausencia física del trabajador en el desarrollo de sus labores y el uso de medios tecnológicos. Aunado a ello, cabe destacar que la norma peruana también prevé la obligación por parte del empleador de suministrar los equipos y medios informáticos, siendo en este caso responsable el teletrabajador de su uso y conservación.

Bolivia (1942-2020)

El marco legal de Bolivia prevé en materia laboral las normas que regulan las relaciones de trabajo a través de la Ley General del Trabajo (1942), sin embargo, esta no desarrolla la figura jurídica del teletrabajo, solo contempla el trabajo a domicilio como aquel que ejecuta el trabajador por cuenta ajena, desde su lugar de residencia, en su taller doméstico o en el lugar de domicilio del patrono (Ley General del Trabajo, 1942, art. 32).

Ahora bien, a fin de enfrentar la crisis laboral y de salud a causa de la emergencia sanitaria, el Estado

boliviano emitió el Decreto Supremo 4.218 el 14 de abril de 2020 que establece la modalidad del teletrabajo para los sectores público y privado como una forma especial de prestar el servicio de forma temporal o permanente con el uso exclusivo de los medios tecnológicos, sin que se requiera la presencia física del trabajador. En el sector privado las relaciones de trabajo deben establecer esta modalidad dentro del contrato de trabajo, y en el ámbito público la máxima autoridad ejecutiva en una entidad pública será la facultada para determinar dentro de los parámetros de la ley la aplicación del teletrabajo. En ese sentido, el trabajador debe cumplir la jornada de trabajo prevista por el empleador o la entidad pública sin que se exceda las horas establecidas en la norma vigente (Decreto Supremo 4218, 2020).

Aunado a lo anterior, el Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social (2020) aprobó el 24 de abril el Reglamento de Implementación del Teletrabajo el cual prevé los lineamientos y procedimientos para su aplicación considerando dentro de su ámbito la obligación de insertar en el campo laboral personas con discapacidad, así como también a los padres, cónyuges y tutores que se encuentren a cargo de personas que padezcan de discapacidad o que esta sea grave o muy grave, y menores de dieciocho años de edad. Por último, contempla el teletrabajo permanente y temporal donde no se requiera la presencia física del trabajador y se desarrollen las actividades con el uso de medios telemáticos.

Chile (2018-2020)

En el caso de Chile, el Código del Trabajo contempla en su artículo 22 la figura del teletrabajo al momento de excluir de los límites de la jornada de trabajo aquellos trabajadores que prestan servicios de forma preferente en lugares distintos a las oficinas de la empresa haciendo uso de las telecomunicaciones o de los medios informáticos.

Ahora bien, con ocasión de la emergencia generada por el covid-19, el 1 de abril de 2020 entró en vigencia la Ley 21220, que modificó el artículo 22 del Código del Trabajo e incorporó el Capítulo IX para regular el trabajo a distancia y teletrabajo en el artículo 152 *quater* G-O, entre los cuales cabe destacar que el teletrabajo surge del acuerdo voluntario entre las partes, pactado al inicio de la relación laboral dentro del contrato de trabajo, sin menoscabar los derechos individuales y colectivos reconocidos al trabajador en el Código del Trabajo. Además, la

norma estableció una diferencia entre el trabajo a distancia como aquel donde el trabajador presta sus servicios fuera del lugar de trabajo de la empresa, bien desde su domicilio u otro lugar, sea de forma parcial o total, mientras que el teletrabajo se identifica esencialmente cuando la prestación de servicios se realiza con la utilización de medios tecnológicos o informáticos (Ley 21220, 2020).

Venezuela (2020)

La legislación laboral de la República Bolivariana de Venezuela no contempla la figura jurídica del teletrabajo. En todo caso, fue mediante el Decreto 4.198 del 12 de abril de 2020, proferido por la Presidencia de la República (2020) Gaceta Oficial 6-535, que con atención a la emergencia sanitaria se declaró el estado de alarma el cual estableció en su artículo 8 las siguientes medidas de prevención:

- El presidente de la República Bolivariana de Venezuela podrá ordenar la suspensión de actividades en determinadas zonas o áreas geográficas. Dicha suspensión implica además la suspensión de las actividades laborales cuyo desempeño no sea posible bajo alguna modalidad a distancia que permita al trabajador desempeñar su labor desde su lugar de habitación (p. 2).
- Bajo este decreto presidencial se promueve la implementación del teletrabajo con el objeto de apaciguar los efectos de la pandemia. Sin embargo, no se encuentra establecido en el ordenamiento jurídico venezolano la forma en que debe llevarse a cabo esta modalidad de prestación de servicios, más que la figura del trabajador o trabajadora a domicilio prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012.

Aun cuando se observa una evolución jurídica favorable de esta modalidad de prestación de servicios como consecuencia de la emergencia sanitaria, su aplicación continúa siendo un reto, ya que está sujeto a aspectos esenciales como es el uso de las tecnologías de la información y la comunicación que conlleva al necesario acceso a internet, capacidades en el uso de las herramientas tecnológicas, así como otros equipos y servicios que se requieren para el desarrollo de las actividades.

Paraguay (1993-2020)

Esta modalidad de trabajo también se encuentra establecida en la legislación de Paraguay. La Ley 213/93 en el artículo 137 regula el trabajo a domicilio

como una actividad por cuenta ajena realizada por el trabajador bien en el taller de la familia o en el domicilio del trabajador o en otro lugar, sin la supervisión del empleador (Ley 213 de 1993). Sin embargo, en esta forma de trabajo no se prevé la utilización de los medios tecnológicos como herramienta esencial en la prestación de servicios.

A tales efectos, el Congreso de la Nación Paraguaya (2020) a través de la promulgación de la Ley 6524 que Declara el Estado de Emergencia en todo el territorio de la República del Paraguay ante la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud, dispuso en el artículo 22 la implementación del teletrabajo para el sector público y el privado siempre que la naturaleza de las actividades así lo permitan y lo define como:

trabajo en relación de dependencia, que consiste en el desempeño de actividades o trabajos realizados a distancia en forma total o parcial, mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en virtud a una relación de trabajo que permita su ejecución a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. (Ley 6524, 2020, p. 6)

De este modo, Paraguay inició la implementación jurídica de esta forma de organización laboral con el uso de las herramientas tecnológicas como consecuencia de las medidas tomadas con ocasión de la emergencia sanitaria, lo que evidencia la necesidad del uso de las tecnologías como medio para superar la crisis en aspectos sociales, económicos y de salud.

Uruguay (2020)

En el caso de Uruguay, también aplicó la figura del teletrabajo de forma improvisada, al margen de un régimen legal que estableció las medidas adecuadas para su implementación. Así, fue a consecuencia de la emergencia ocasionada por el coronavirus que la Presidencia de la República Oriental del Uruguay (2020) emitió del Decreto 94.020 mediante el cual promueve la implementación del trabajo a domicilio. Es así que, antes de la crisis ocasionada por el coronavirus no se encontraba en el régimen legal de Uruguay la figura del teletrabajo y aún no se encuentra desarrollada de tal manera que garantice la protección y el resguardo de los derechos laborales.

Argentina (2020)

En Argentina el Régimen del Contrato de Trabajo (Ley 20.744) promueve la igualdad de condiciones

para los trabajos a domicilio respecto a los trabajos realizados en el centro de trabajo; no obstante, no regulaba de manera expresa el teletrabajo. Ante ello, debido a los efectos del covid-19 el Senado y Cámara de Diputados (2020) sancionaron la Ley 27555 que establece el régimen legal del contrato de teletrabajo como aquel cuya prestación de servicios sea ejecutada de forma total o parcial en el lugar del domicilio del trabajador u otro lugar diferente al establecimiento de la empresa, con el uso de la tecnología de la información y comunicación.

De esta forma, puede afirmarse que la implementación del teletrabajo en la región a propósito de la pandemia se realizó de forma más favorable para el sector privado, especialmente en aquellas organizaciones laborales con capacidades económicas para dotar a sus empleados y empleadas de los servicios, equipos tecnológicos y capacitación necesaria para ejecutar las labores y prestar el servicio bajo esta modalidad. Esta situación se hizo un poco más cuesta arriba para el sector público, ya que, tal como lo exponen Quispe y Quispe (2021), desde sus inicios en las instituciones públicas no fue implementado el teletrabajo debido a la ausencia de procesos digitalizados, diferencias de perfil y puestos de trabajo, llevando a las instituciones a necesarios cambios digitales, normativos y soluciones para trabajadores sin servicio de internet, aun sin estar previstos en las partidas presupuestarias estos gastos.

Al respecto, Domínguez (2020) expone que “los sectores vulnerables tienen un menor acceso a los medios tecnológicos y a la educación formal, generando una barrera considerable en comparación con los países desarrollados” (p. 3). Ello es muestra que aun cuando se promovió su implementación para enfrentar la crisis sanitaria, no en todos los países ni en todos los sectores económicos pudo desarrollarse con eficacia.

No obstante, es notable del estudio realizado al marco legal que regula el teletrabajo en la región, que en algunos países como es el caso de Ecuador, Perú y Colombia ya estaba regulada de manera expresa esta forma de prestación de servicios, con una característica común, que es el uso de las tecnologías o medios informáticos. Sin embargo, cabe destacar que Colombia y Perú ya lo contemplaban mediante ley, por el contrario en el caso de Ecuador recientemente se incorporó en el Código del Trabajo. Además de ello, Colombia avanza aún más con la regulación del trabajo en casa como medida aplicada para hacerle frente a la emergencia sanitaria.

Otros países como Chile, Bolivia y Argentina mejoran la regulación jurídica del teletrabajo y su implementación posterior a los efectos ocasionados por el coronavirus. No obstante, Venezuela, Paraguay y Uruguay por su parte promueven y disponen la implementación del teletrabajo para el sector público y privado, pero no desarrollan su régimen jurídico para una adecuada implementación.

De este modo, las condiciones y el contexto presente en cada Estado de la región para enfrentar los efectos de la pandemia, y dentro de ello la implementación jurídica del teletrabajo, han sido diferentes, ya que muchos países en vía de desarrollo se encuentran en crisis relacionadas con aspectos económicos, políticos, sociales y culturales. Al respecto, Canaza-Choque (2021) refiere que bajo la situación de pandemia en donde se presentaron diferencias entre los Estados estos no respondieron de la misma manera ante la emergencia sanitaria, de hecho este fenómeno ha marcado las profundas diferencias que existen en lo social, económico y político en los países de América Latina y el Caribe.

Las TIC y el teletrabajo en tiempos de pandemia

La característica esencial que plantea la implementación del teletrabajo según las legislaciones de la región es el uso de la tecnología de la información y la comunicación. La Organización Internacional del Trabajo (2011) las define como un “conjunto de tecnologías que permiten la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de información en forma de voz, imágenes y datos contenidos en señales de naturaleza acústica, óptica o electromagnética” (p. 12).

Estas herramientas digitales han ido evolucionando en América Latina y con los efectos de la pandemia su utilización se hizo necesaria, tal como lo expone el Banco Interamericano de Desarrollo (2020, p. 3):

Las tecnologías digitales pueden ser un gran aliado de los mercados laborales en la región, permitiendo generar valor y riqueza. Estas tecnologías pueden compensar los impactos negativos de la pandemia. Sin embargo, esto conlleva superar muchos desafíos para su expansión masiva e inclusiva, así como para la adopción permanente de estas tecnologías por parte de empresas y trabajadores. De igual forma, resulta imprescindible adaptar la regulación laboral vigente y las reglas de funcionamiento de los sistemas de seguridad en la región.

En definitiva, la implementación del teletrabajo requiere tanto del acceso a los medios digitales y las telecomunicaciones, el uso de las herramientas o equipos tecnológicos y capacitación para su manejo como de la regulación jurídica necesaria para la aplicación de este modo de organización laboral, ya que todos son complementos necesarios para establecer políticas internas de comunicación como soporte a las adversidades y contrariedades que una institución encuentra en su vida funcional. Así pues, el uso de las TIC se hace cada vez más necesario en las organizaciones públicas y privadas, como lo expresan Bahamondes y Ballón (2021, p. 75):

El impacto de las tecnologías de la información y del conocimiento es innegable y generará profundos cambios no solo en las formas de comunicación sino en las formas de regulación normativa, donde cada empresa, cada organización humana y social deberá buscar mecanismos para convivir productivamente con ellas y adaptarlas a la real utilidad en satisfacción de sus necesidades.

Ahora bien, ante la necesidad del uso de las tecnologías para la implementación del teletrabajo, Rodríguez y García (2016) exponen que las organizaciones que deciden aplicar el teletrabajo para el desempeño de sus actividades deben igualmente considerar el reto de una comunicación adecuada. Por tanto, las políticas de comunicación deben estar encaminadas al establecimiento de estrategias de interacción mediadas por las tecnologías de la informática y la comunicación.

Uno de los sectores más impactados con este desafío de implementación tecnológica en las actividades laborales frente a la pandemia lo constituyó el sector educativo. Aun así, es posible que el futuro de la educación, la productividad y la economía sufran un gran cambio estratégico organizacional en la contratación laboral. Al respecto, Fernández-Tapia y Bravo-Salazar (2019, p. 19) refieren que:

En esta sociedad, con nuevas problemáticas y oportunidades, desigualdades y luchas, inclusiones y exclusiones, el teletrabajo es una tendencia en crecimiento. En los Estados latinoamericanos han respondido de manera lenta, siendo un evento resultado más de la inercia tecnológica e intereses del mercado.

En Colombia, con la intención de garantizar los derechos fundamentales del trabajador se da la inclusión digital como una acción de protección de reconocimiento. Al respecto, Chacón-Penagos *et al.* (2017) señalan que en Colombia de acuerdo a la

doctrina y la jurisprudencia se cumple con la inclusión digital como un derecho fundamental, lo cual permite que este pueda ser objeto de reclamo no solo en su declaración como derecho sino también en su efectividad.

Para Buitrago (2020), las tecnologías de la información y comunicación constituyen una herramienta con beneficios en muchos aspectos, entre los cuales están las relaciones sociales, desarrollo de actividades laborales sin la necesidad de presentación física, aun cuando para ello es importante mantener una disciplina, organización laboral y adaptación a los cambios que ello genera tanto para el empleador como para los trabajadores.

La implementación del teletrabajo con el uso exclusivo de herramientas tecnológicas conlleva además organización por parte del empleador, inversión y mayor protección y resguardo de la información. Montero *et al.* (2020) exponen que “el teletrabajo demanda que las organizaciones minimicen los riesgos en términos de protección de datos y esto exige una inversión económica para la administración de redes seguras, uso de correo electrónico, dispositivos y equipos, resguardo de datos en servidores” (p. 113). De modo que para las organizaciones que desarrollen sus actividades por medio de esta modalidad de trabajo surge una mayor responsabilidad en cuanto al uso adecuado de la tecnología.

En atención a todo lo expuesto y de acuerdo a la regulación jurídica de cada Estado para la implementación adecuada del teletrabajo es necesario cumplir con determinados requisitos que hacen la diferencia con la prestación de servicios habitual en jornada presencial, tal como se expone en la tabla 3.

En resumen, para realizar una buena práctica del teletrabajo frente a una emergencia sanitaria como la generada a causa del covid-19 es necesario que se cumplan todos los elementos que este modo de organización laboral contempla, los cuales además deben estar expuestos en la norma que regule esta figura jurídica en cada Estado de la región. Por ello, es esencial que el teletrabajo esté previsto en el régimen jurídico vigente y no solo que se promueva su implementación sin que consten en la ley todas estas condiciones, y todo ello debe ser comunicado al teletrabajador.

Tabla 3

Elementos para la implementación adecuada del teletrabajo

Elementos de la relación de trabajo en teletrabajo	Requisitos esenciales
Prestación de servicios	Libre acuerdo entre las partes, al inicio o durante la relación de trabajo.
Ajenidad	Trabajo subordinado o por cuenta ajena, en el sector público o privado.
Conectividad	Disposición de servicios de internet.
Herramientas de trabajo	Uso esencial de las herramientas y equipos informáticos, suministrados por el empleador.
Capacitación	Capacidades esenciales de los trabajadores y trabajadoras para el uso de las herramientas tecnológicas.
Lugar de la prestación de servicios	Desempeño de las labores fuera de las oficinas del empleador; excepcionalmente se acude al establecimiento de la empresa.
Jornada de trabajo y actividades laborales	Determinar de forma expresa la jornada de trabajo, horarios y actividades para la prestación de servicios.
Derechos laborales	Garantía de los derechos laborales individuales y colectivos.
Normas de salud y seguridad laboral	Cumplimiento de programas o protocolos en materia de salud, seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo, adecuación del lugar de trabajo.
Comunicación	La comunicación permanente entre empleado y empleador es necesaria en la prestación de servicio bajo la modalidad de teletrabajo.
Control de la información	Establecimiento de los mecanismos de control de la información manejada por los trabajadores y las trabajadoras.

Discusión

Ventajas y desventajas del teletrabajo ante la pandemia del covid-19

La forma en la que la emergencia sanitaria llevó a la implementación obligatoria del teletrabajo como una estrategia laboral tanto en el sector público como privado, generó a su vez una compleja adaptación a este modo de organización del trabajo, debido a las medidas y restricciones dictadas por los Gobiernos para evitar la propagación del virus, como fue el

aislamiento social o confinamiento obligatorio, que aun cuando dichas medidas fueron levantadas en la mayoría de los Estados, algunas familias por temor permanecieron aisladas para evitar el contagio.

Por su parte el sector educativo, con mayor tendencia privado en algunos Estados de la región, ha implementado la modalidad *on line* o lo que se ha llamado la modalidad híbrida, parte virtual y parte presencial, para desarrollar capacitaciones o estudios a nivel de básica, universitario, posgrados y doctorados.

Por otro lado, como desventajas del teletrabajo durante la pandemia Giniger (2020) menciona que se extendió la jornada de trabajo y que no hay un tiempo de inicio y de fin en las horas laborales, ya que desde que el trabajador se despierta hasta la hora de acostarse puede estar realizando actividades propias de su trabajo. En el caso de la mujer resulta aún más complicado, debido a las atribuciones que históricamente se le han asignado de forma diferenciada con los hombres, lo que incrementó las desventajas por condición de género, ya que, como consecuencia del confinamiento, la mujer debía alternar el tiempo entre las actividades del teletrabajo el estudio virtual de los hijos, además de las labores domésticas, lo que generó mayor estrés, aunado a la falta de condiciones adecuadas en los hogares para desarrollar las actividades laborales con la implementación del teletrabajo, puesto que en su mayoría no cuentan con un espacio óptimo para laborar.

Ahora bien, hay quienes exponen que el teletrabajo genera muchos beneficios, tal es el caso de Bahamondes y Ballón (2021), quienes manifiestan que el teletrabajo constituye una oportunidad para mejorar el clima organizacional, reducir los costos, el estrés laboral, y otorga oportunidades de trabajo para un grupo de personas que por alguna razón no pueden acceder a un empleo en su ciudad, aun cuando posean capacidades y aptitudes.

De lo expuesto, sin dudas existe un ahorro por parte de las organizaciones laborales públicas y privadas en infraestructura, servicios, personal de seguridad, limpieza, entre otros. Sin embargo, ante la exigencia del teletrabajo en el uso, acceso y capacidades para el manejo de herramientas tecnológicas, cabe preguntarse si realmente se constituye como una oportunidad para la inclusión de otros sectores como son los adultos mayores, sectores rurales (donde probablemente no hay acceso a las telecomunicaciones o internet) y personas con algunas discapacidades.

De igual manera, para Ramos *et al.* (2020) esta forma de organización del trabajo puede ser positivo siempre que se encuentren a disposición del trabajador todas las herramientas necesarias y que además existan condiciones mentales saludables, siendo entonces menester que el trabajador cuente con capacidades, buenas condiciones en el lugar de trabajo y todo el apoyo necesario por parte del empleador.

Es por ello que frente a los efectos generados por la pandemia del covid-19, como son las medidas de aislamiento social, el confinamiento de toda la familia en el hogar, las responsabilidades extralaborales de los trabajadores y las trabajadoras, las condiciones de salud y seguridad laboral, es de imperiosa necesidad el establecimiento de directrices o lineamientos claros por parte de las organizaciones laborales, enmarcados dentro de la regulación jurídica que establezca las pautas para aplicar el teletrabajo emergente en cada Estado. Tal como lo menciona Ruiz (2021), la manera de aplicar el teletrabajo frente a la emergencia sanitaria “ha estado desprovista de un marco normativo claro que fijara condiciones relativas a la prestación de servicios en una modalidad organizativa modernizadora y para la que ni la empresa ni las personas estaban adaptadas” (p. 16).

Otras de las ventajas del teletrabajo son las expuestas por Buitrago (2020): los horarios son flexibles, disminuyen el ausentismo, generan mayor compromiso en las labores y una mejor calidad de vida, disponibilidad de tiempo de los padres para compartir con sus hijos, disminución de la contaminación, así como una mayor accesibilidad a las tecnologías. Sin embargo, tal como lo refieren Peralta *et al.* (2020), los elementos que caracterizan a la modalidad del teletrabajo como son las tecnologías, las personas y la normas jurídicas que los regulan, pueden variar de un país a otro. Los países mayormente desarrollados en los que las empresas y los empleados se encuentran capacitados para desarrollar sus actividades en teletrabajo, que cuentan con las tecnologías adecuadas para guardar datos y una legislación que regula las diferentes formas en que este se implementa, son los que presentan un impacto positivo y beneficios a la administración empresarial.

La Organización Internacional del Trabajo (2020b) afirma que los estudios realizados sobre el teletrabajo han arrojado como resultado que los trabajadores que desarrollan sus actividades desde el domicilio laboran más horas que los que trabajan en las oficinas del empleador, debido a que desapa-

recen los límites entre el trabajo y la vida personal, el trabajo puede iniciar desde tempranas horas hasta finalizar el día y se prolonga hasta horas de la noche. Incluso, los teletrabajadores alternan el tiempo para la ejecución de actividades domésticas, cuidado de los niños y otras tareas. Dentro de otros desafíos se encuentran los riesgos psicosociales y la ergonomía, ya que el teletrabajo durante la pandemia se presenta de forma distinta al teletrabajo en condiciones regulares, de modo que en teletrabajo el trabajador labora en jornadas prolongadas, lo que genera en la salud niveles de ansiedad debido a las condiciones sociales, económicas y sanitarias provocadas por el covid-19.

Conclusiones

El teletrabajo es una forma de organización laboral que utiliza como herramienta fundamental la tecnología de la información y la comunicación, por ello requiere de elementos esenciales para sus buenas prácticas, los cuales deben estar previstos en el marco legal y además formar parte de los protocolos, directrices o lineamientos internos de las instituciones públicas y organizaciones laborales.

Esta forma de prestación de servicios desde el domicilio u otro lugar distinto a las oficinas del empleador, así como el trabajo en casa, se constituyó a nivel global como el instrumento idóneo para garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales, así como para dar continuidad a las relaciones de trabajo, mantener la economía de muchas organizaciones públicas y privadas, seguir contribuyendo a la estabilidad económica de los países y fundamentalmente a garantizar el cumplimiento de las medidas de restricción social como el confinamiento obligatorio, a fin de prevenir mayor contagio de la enfermedad generada por el coronavirus y seguir salvando vidas.

Además de ello, este sistema de trabajo no solo puede implementarse en las relaciones de trabajo bajo relación de dependencia o por cuenta ajena, que son las reguladas por el régimen jurídico de cada Estado, sino también en el trabajo autónomo, y para garantizar el funcionamiento de todo el aparato público de un Estado en aquellas actividades que admitan su funcionamiento y eficacia.

Frente a los desafíos y retos generados por la implementación del teletrabajo en situación de emergencia deben garantizarse a los trabajadores y trabajadoras que se desempeñen en este sistema el cumplimiento de todos los derechos laborales que le

asisten a un trabajador que labore de manera ordinaria. Debido a esto, teletrabajar no debe constituir solo un beneficio en reducción de gastos para el empleador, beneficios ambientales y un incremento de gastos para el trabajador, sino que se debe garantizar por parte del empleador el pago de servicios, el suministro de equipos, herramientas tecnológicas necesarias y capacitación para el desarrollo de las tareas, así como las medidas de salud y seguridad laboral adecuada para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, todo con el fin de garantizar resultados oportunos y convenientes.

Así mismo, el teletrabajo como forma de prestación de servicios y de organización laboral, además de ser la herramienta esencial que ha enfrentado los efectos de la emergencia pública generada por el covid-19, en la actualidad seguirá su fortalecimiento en muchos sectores donde ha presentado mayores ventajas en su implementación. No obstante, queda clara la necesidad de profundizar en el ámbito jurídico para una adecuada aplicación en resguardo de los derechos y obligaciones que les asisten tanto a los trabajadores y trabajadoras como a las instituciones y organizaciones públicas y privadas.

En este sentido, esta forma de empleo presentó una importante evolución jurídica y práctica como consecuencia de la emergencia de salud, siendo una de las semejanzas más relevantes entre los países de la región su implementación en el domicilio del trabajador o en lugares distintos al establecimiento de la empresa, el uso exclusivo de las herramientas o equipos tecnológicos y la obligación por parte del empleador de suministrar estos medios. Por último, no hay que olvidar que dentro de sus modalidades el teletrabajo puede ser parcial, total o permanente, y que dentro de los derechos más resaltantes que se encuentran regulados están el derecho a la privacidad, el acceso a la información, el derecho a estar capacitado y el derecho a la desconexión laboral digital.

Referencias

- Bahamondes, M. y Ballón, R. (2021). Impacto económico laboral de la implementación del teletrabajo: una visión prospectiva post coyuntura sanitaria 2020. *Iberoamerican Business Journal*, 4(2), 66-92. <https://doi.org/10.22451/5817.ijb2021.vol4.2.11045>
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2020). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Cómo puede la tecnología facilitar la recuperación del empleo tras el covid-19?* <http://doi.org/10.18235/0002646>
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1-2.
- Cabezas, V. (2020). El covid-19 y el derecho del trabajo: sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*, (26), 177-193. <http://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- Canaza-Choque, F. A. (2021). Pandemia 2020 y el poder del Estado: daños, impactos y respuestas a zonas desprotegidas en escenarios devastadores. *Socialium*, 5(1), 56-74. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2021.5.1.752>
- Código del Trabajo [Ecuador, codificación 2005-017] (2021). Edición Constitucional del Registro Oficial, 231, 04-XI-2021.
- Código del Trabajo [Paraguay, Ley 213 de 1993]. Gaceta Oficial 105. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1387/Codigo%20de%20Trabajo.pdf>
- Código Sustantivo del Trabajo [Colombia, Decreto 2663 de 1950]. Diario Oficial 27.407.
- Conejo, F. (2020) Teletrabajo asistido en los tiempos del coronavirus (covid-19). *Tecnología Vital*, 2(8). <https://revistas.ulatina.ac.cr/index.php/tecnologiavital/article/view/392>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe - Cepal. (2020). Dimensionar los efectos del covid-19 para pensar en la reactivación. Informe especial covid-19. <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/45445>
- Cruz, J. (2017). Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 138. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6552388>
- Chacón-Penagos, Á. M., Ordóñez-Córdoba, J. A. y Anichiarico-González, A. M. (2017). Hacia el reconocimiento de la inclusión digital como un derecho fundamental en Colombia. *Vniversitas*, 66(134), 139-168. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj134.hrid>
- Decreto Supremo 4218 [Bolivia]. (2020). <http://www.gacetaoficialdebolivia.gob.bo/edicions/view/1247NEC>
- Decreto 4.198 [Venezuela]. (2020). Mediante el cual se declara el estado de alarma para atender la emergencia sanitaria del coronavirus (covid-19). *Gaceta Oficial* 6.535.
- Decreto 94/020 [Uruguay]. (2020). Ampliación de las medidas dispuestas por el Decreto 93/020, con el fin de mitigar y prevenir las consecuencias de la propagación del virus covid-19 (coronavirus). <https://www.impco.com.uy/bases/decretos/94-2020>

- Decreto 491 de 2020 [Colombia]. Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del estado de emergencia económica, social y ecológica. *Diario Oficial* 52.037.
- Domínguez, J. (2020). Entendiendo el teletrabajo. Departamento de Informática y departamento de posgrado. Universidad Politécnica Territorial del Estado Aragua, Venezuela.
- Fernández-Tapia, J. y Bravo-Salazar, R. G. (2019). El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital. Crítica y resistencias. *Revista de Conflictos Sociales Latinoamericanos*, 9, 17-38.
- Giniger, N. (2020). Teletrabajo: modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño OLAC*, 4(1).
- Ley General del Trabajo del 8 de diciembre de 1942 [Congreso Nacional de Bolivia]. <https://www.ilo.org/f>
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras [Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela]. (2012). https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_leyorgtrabajo_ven.pdf
- Ley 1221 de 2008 [Congreso de la República de Colombia]. Por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* 47.052.
- Ley 6524 [Congreso de la Nación Paraguaya]. (2020). Que declara estado de emergencia en todo el territorio de la República del Paraguay ante la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud a causa del covid-19 o coronavirus y se establecen medidas administrativas, fiscales y financieras. <https://www.bacn.gov.py/archivos/9156/LEY6524.pdf>
- Ley 21220 [República de Chile]. (2020). Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. <https://bcn.cl/2f72v>
- Ley 20.744 [Congreso de la Nación Argentina]. (1974). Régimen de Contrato de Trabajo. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/979/Ley%20N%C2%Bo%2020.744.pdf>
- Ley 27.555 [Congreso de la Nación Argentina] (2020). Régimen legal del contrato de teletrabajo. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/341093/texto>
- Ley 30036 [Congreso de la República del Perú]. (2013). Ley que regula el teletrabajo. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E-4B76742105257EF4000325BA/\\$FILE/30036.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/DD7DF93E-4B76742105257EF4000325BA/$FILE/30036.pdf)
- Ministerio del Trabajo [Ecuador] (2016). Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Ministerio del Trabajo [Ecuador] (2017). Acuerdo Ministerial MDT-2017-0090. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/AM-MDT-2017-0090-A-1.pdf>
- Ministerio del Trabajo [Ecuador] (2020a). Acuerdo Ministerial MDT-2020-076. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo [Ecuador] (2020b). Acuerdo Ministerial MDT-2020-080. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-080-signed.pdf?x42051>
- Ministerio del Trabajo [Colombia] (2020a). Circular 0017. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0017.pdf/05096a91-e470-e980-2ad9-775e8419d6b1?t=1582647828087>
- Ministerio del Trabajo [Colombia] (2020b). Circular 0021. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/>
- Ministerio del Trabajo [Colombia] (2020c). Circular 0041. <https://www.mintrabajo.gov.co/Circular+0041-2020.PDF/?t=1591222>
- Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social [Bolivia] (2020). Reglamento de Implementación del teletrabajo.
- Montero, B., Vasconcelos, K. y Arias, G. (2020). Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por covid-19. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 109-125. [https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10\(2\).109-125](https://doi.org/10.35669/rcys.2020.10(2).109-125)
- Organización Internacional del Trabajo -OIT. (2011). Manual de buenas prácticas en teletrabajo. Oficina Internacional del Trabajo; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; Unión Industrial Argentina. https://www.ilo.org/s/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf
- Organización Internacional del Trabajo -OIT. (2020a). Nota técnica. Panorama laboral en tiempos de la covid-19. Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. Segunda edición.. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756694.pdf
- Organización Internacional del Trabajo -OIT. (2020b). El teletrabajo durante la pandemia de covid-19 y después de ella. Guía práctica. Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT, Primera edición. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_project/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf

- Organización Mundial de la Salud (2020). La OMS declara el brote del nuevo coronavirus como una emergencia de salud pública internacional. <https://www.paho.org/es/noticias/30-1-2020-oms-declara-que-nuevo-brote-coronavirus-es-emergencia-salud-publica-importancia>
- Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2021). Prevención de riesgos laborales en el teletrabajo, versión 2. <https://oiss.org/wp-content/uploads/2019/06/EOSyS-18-PRL-en-el-teletrabajo.-doc.pdf>
- Peralta, A., Bilous, A., Flores, C. y Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 4(1), 326-335. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(1\).enero.2020.326-335](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(1).enero.2020.326-335)
- Quispe Quispe, A. y Quispe, F. G. (2021). El teletrabajo en las entidades públicas, una necesidad y prioridad en la actualidad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.547
- Ramos, V., Galarza, C. y Tejera, E. (2020). Teletrabajo en tiempos de covid. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 54(3). <https://doi.org/10.30849/ripjip.v54i3.1450>
- Rodríguez, D. M. A. y García, A. M. G. (2016). El teletrabajo: la asertividad como estrategia de comunicación en el mundo laboral. *Revista Reflexiones y Saberes*, 3(4), 48-55.
- Ruiz, P. (2021). Covid-19: teletrabajo en tiempos de pandemia. *Historia y Comunicación Social*, 26, n.º especial, 11-18. <https://doi.org/10.5209/hics.74237>