

**Análisis actualizado de las legislaciones nacionales
sobre teletrabajo en el empleo público en América
Latina y el Caribe**

Informe de Resultados

Fundación Nodo XXI



Santiago de Chile,
Noviembre 2022



El presente informe fue preparado por la *Fundación Nodo XXI*, en alianza con la *Internacional de Servicios Públicos* y con el financiamiento de la *Friedrich Ebert Stiftung*. Su contenido actualiza lo ya elaborado en una versión previa del estudio, elaborada durante 2021 y puesta en circulación durante 2022 bajo el título “Análisis comparado de las legislaciones nacionales sobre teletrabajo en el empleo público en Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Paraguay y Perú”. Como puede observarse, este informe actualiza el análisis para los casos ya estudiados y además agrega al estudio los siguientes países: Uruguay, Bolivia, Ecuador, Venezuela, Panamá, Honduras, El Salvador y República Dominicana. Adicionalmente, se propone una nueva tabla de síntesis (en Anexos) sobre el estado de avance de la regulación del teletrabajo en el empleo público para cada uno de los países analizados.

Investigador responsable: Felipe Ruiz Bruzzone.

Equipo de Investigación: Andreas Lafferte y Brigitte Ortiz



Índice

Introducción.....	3
Legislación sobre Teletrabajo en el Empleo Público por país	6
ARGENTINA	6
COLOMBIA.....	10
COSTA RICA	14
GUATEMALA	18
PARAGUAY	22
BRASIL	26
PERÚ	29
MÉXICO	33
URUGUAY	37
BOLIVIA	40
ECUADOR	44
PANAMA	48
HONDURAS	51
EL SALVADOR	55
REPÚBLICA DOMINICANA.....	58
Análisis Comparado.....	62
Referencias Bibliográficas.....	65
Apéndice Metodológico.....	68
Tabla 1. Cuadro actualización países 2021.....	68
Tabla 2. Cuadro países nuevos 2022	71
Tabla 3. Resumen comparativo	73
Tabla 4. Tabla resumen según grado de innovación de las legislaciones por países.....	77

Introducción

Hasta la crisis sanitaria de COVID-19 el teletrabajo era un fenómeno acotado en América Latina. Los confinamientos masivos y la necesidad de mantener la producción y los servicios esenciales funcionando significó que el trabajo a domicilio, el trabajo remoto y el teletrabajo se expandieran en forma considerable. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las modalidades de trabajo fuera del lugar habitual alcanzaron entre un 20 y 30% de la fuerza asalariada (cerca de 23 millones de personas en 2020), cuando en 2019 esta proporción no superó el 3%. Se trató de trabajos realizados principalmente desde los hogares mediante tecnologías de la información y de las comunicaciones (TICs), por lo que se presupone que una gran mayoría correspondió a la modalidad de teletrabajo (OIT, 2019, 2021).

La expansión del trabajo a domicilio, remoto y el teletrabajo facilitaron el cumplimiento de las cuarentenas, el control de la pandemia, el mantenimiento de puestos de trabajo y los salarios, y permitieron el funcionamiento de algunas actividades económicas. No obstante, el teletrabajo es una forma laboral que depende de características específicas de la ocupación y de la actividad económica de las empresas: por un lado, la fuerza asalariada formal, que presenta mayores calificaciones, adulta y que realiza tareas profesionales, técnicas, gerenciales y administrativas, pudieron hacer uso más intensivo de esta modalidad; por otro lado, personas informales, cuentapropistas, jóvenes, de menores calificaciones y de bajos ingresos, experimentaron mayores pérdidas de empleo y horas trabajadas (OIT, 2021).

No existe acuerdo en la literatura sobre las consecuencias del teletrabajo en la fuerza laboral. Algunas perspectivas reportan mejoras en la productividad y menores costos organizacionales en la empresa (Bloom, 2014; Harker Martin & McDonell, 2012), una mayor autonomía del personal (Di Martino & Wirth, 1990), la integración de grupos excluidos del mercado laboral como son las personas jóvenes y las mujeres (Darville et al., 2018; Villegas, 2013), y posibilidades de conciliar el trabajo remunerado con la vida familiar (De Vries, 2019). En cambio, miradas más críticas sostienen que existen problemas relacionados con la calidad y propiedad de las herramientas de trabajo (Montreuil & Lippel, 2003), constatan el desdibujamiento de la jornada laboral y una mayor carga de trabajo (Kelliher & Anderson, 2010), diversos problemas de salud laboral (Di Martino 2004; Bergum 2007), dificultades para ejercer derechos laborales colectivos (Fairweather, 1999), la irrupción de nuevos conflictos laborales y la reproducción de roles de género en los hogares (Boccardo et al., 2020, 2022; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001).

Durante la pandemia, la necesidad de conservar los empleos y la urgencia de fortalecer la atención pública o entregar ayudas sociales, oscurecieron el hecho que una proporción considerable de su fuerza laboral se desempeñó en sus domicilios de manera parcial o total. Por ejemplo, para el caso chileno el teletrabajo en el sector público se desarrolló con escasas regulaciones, la fuerza laboral no contó con todas las herramientas ergonómicas y condiciones ambientales necesarias (Boccardo, 2020a), ha enfrentado riesgos que afectan su salud laboral (Garcés & Finkelstein, 2020) y experimenta una mayor carga de trabajo de cuidados elevando las brechas de género (Boccardo et al., 2020; Boccardo & Andrade, 2021).

Pese a que existe escasa preocupación de parte de los Gobiernos por proteger las condiciones laborales, de salud y aspectos relativos a los cuidados para trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos (Boccardo et al., 2020; Miranda & Boccardo, 2020; OIT, 2021); durante la crisis sanitaria de COVID-19 han existido iniciativas legales para regular el teletrabajo en el empleo público de manera temporal o permanente. Lo cual introduce nuevas formas laborales en los servicios públicos, generando riesgos y oportunidades para sus organizaciones sindicales.

Con el propósito de contar con evidencia robusta para enfrentar estas transformaciones y establecer mejoras significativas en las condiciones laborales para quienes trabajan en esta modalidad, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) solicitó a la Fundación Nodo XXI un estudio comparado de las legislaciones nacionales sobre teletrabajo en el empleo público en Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Paraguay, Perú, Uruguay, Bolivia, Ecuador, Venezuela¹, Panamá, Honduras, El Salvador y República Dominicana.

Para alcanzar este objetivo, primero, se revisó la legislación de teletrabajo en el sector público aprobadas o en tramitación en cada uno de los países seleccionados hasta septiembre de 2022. En segundo lugar, se distinguieron elementos relativos a la seguridad en el puesto de trabajo, derechos individuales, derechos colectivos y consideraciones relativas a posibles diferencias de género. Tercero, se determinaron similitudes y diferencias, relevando elementos que deben ser introducidos en las legislaciones que progresivamente protejan a los trabajadoras y trabajadoras del empleo público en América Latina. Finalmente, se establecen algunas recomendaciones ajustadas a la Organización Internacional del Trabajo (2020) respecto al teletrabajo y el modo en que se transforman las relaciones laborales, así como futuras líneas de investigación en relación con los procesos de automatización e informatización del trabajo en los servicios públicos.

Cabe señalar que esta investigación se enmarca en una línea de desarrollo de la ISP que entiende el teletrabajo como una nueva forma laboral en los servicios públicos, en combinación con otro tipo de tecnologías como son la gestión algorítmica y la introducción de plataformas digitales. Se trata de cambios acelerados que amenazan puestos de trabajo, abren cursos de descalificación laboral y un aumento de control sobre la fuerza laboral (Moore & Woodcock, 2021). En este sentido, este estudio busca situar al teletrabajo en un marco de transformaciones mucho más profundo que debe ser afrontado en futuras investigaciones.

El diseño metodológico de este estudio fue de carácter cualitativo de tipo descriptivo y documental. El trabajo documental se centra en la búsqueda, identificación y extracción de información contenida en documentos, capturando y sistematizando los contenidos en forma íntegra o explícita (Ahmed, 2010). La recolección de la información, esto es, legislaciones, decretos y/o proyectos de ley, se realizó mediante una búsqueda web por cada país junto a una revisión de noticias online en diversos medios de comunicación para conocer el estado legislativo de los documentos seleccionados. El resultado de esta búsqueda se especifica en la Tabla 1 del Apéndice Metodológico, en donde se encuentran los diferentes tipos de documentos

¹ Para Venezuela no fue posible acceder a los datos ni a informantes claves.

legales, tales como leyes aprobadas, iniciativas de ley o decretos vigentes, por cada país que fueron utilizados en el análisis. La estrategia de análisis

corresponde a un análisis de contenido de las legislaciones recolectadas, el cual permite comprender e interpretar los significados tanto manifiestos como latentes de un texto, situándolos en su contexto específico (Abela, 2002; Wolff, 2007). Cabe mencionar que este estudio no revisó todas las leyes ni marcos jurídicos laborales generales de cada país, sino que se centró en aquellas legislaciones expresamente relacionadas con el teletrabajo en el empleo público. Por tanto, en determinados casos se indica que los elementos analizados quedan bajo las disposiciones de la legislación laboral general, sobre todo cuando la misma legislación analizada lo indica.

Se distinguieron aspectos relativos sobre cuatro dimensiones principales²: puesto de trabajo, uso de tecnologías, derechos laborales y brechas de género. Dentro de estas dimensiones, los aspectos contenidos en las legislaciones fueron analizados y clasificados según su nivel de regulación: (i) no regulado, definido como la inexistencia del aspecto de interés en la normativa analizada, (ii) anunciado, entendido como aquellos aspectos de interés que son reglamentados solo en principio en la normativa analizada, y (iii) regulado, comprendido como aquellos aspectos de interés que poseen mecanismos o procedimientos establecidos en la normativa analizada. Finalmente, se compararon estos hallazgos determinando similitudes y diferencias entre países, entregando una evaluación general de las legislaciones sobre el teletrabajo en el empleo público en América Latina y el Caribe.

Se espera que los resultados del estudio Análisis comparado de las legislaciones nacionales sobre teletrabajo en el empleo público en Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Paraguay, Perú, Uruguay, Bolivia, Ecuador, Venezuela³, Panamá, Honduras, El Salvador y República Dominicana, contribuya a conocer la realidad legislativa que afecta a cada uno de los países en relación con el teletrabajo, tener una panorámica comparada sobre la legislación a nivel de América Latina y el Caribe, contar con herramientas que permitan desplegar una agenda de acciones para fortalecer las legislaciones laborales sobre teletrabajo y enfrentar estas nuevas formas de empleo en una perspectiva más amplia de transformaciones en las relaciones laborales en los servicios públicos.

² La dimensión de puesto de trabajo engloba aspectos como la extensión de la jornada laboral, la organización del trabajo -entendida como la distribución de las horas de trabajo, carga laboral y métodos de trabajo-, salud y seguridad laboral, y remuneraciones. La dimensión uso de tecnologías refiere a la provisión de los insumos y herramientas tecnológicas para el teletrabajo, capacitación en el uso de estas, y los mecanismos de control del proceso de teletrabajo. La dimensión de derechos laborales contempla la protección de derechos laborales colectivos e individuales convencionales, el derecho a desconexión, establecimiento de acuerdos, voluntariedad y tipo de modalidad del teletrabajo, y la protección de datos e información. La dimensión de brechas de género incluye todos aquellos elementos relacionados con la desigualdad de género en el teletrabajo, tales como el reconocimiento y regulación de los cuidados y las disparidades salariales.

³ Para Venezuela no fue posible acceder a los datos ni a informantes claves.

Legislación sobre Teletrabajo en el Empleo Público por país

En este apartado se presentan las diferentes legislaciones nacionales (e.g., leyes, decretos, proyectos de ley) sobre el teletrabajo en el empleo público adoptadas en Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Paraguay, Perú, Uruguay, Bolivia, Ecuador, Venezuela⁴, Panamá, Honduras, El Salvador y República Dominicana, al año 2022.

Para ello, primero se describen las distintas regulaciones y disposiciones legales contenidas en las legislaciones a partir de cuatro dimensiones de análisis: puesto de trabajo (i.e., organización del trabajo, jornada laboral, salud y seguridad, salarios y prestaciones); uso de tecnologías (i.e., provisión y calidad de equipos, capacitación, control jerárquico); derechos laborales (i.e., derechos convencionales, mutuo acuerdo, desconexión diaria y descansos, protección de datos y privacidad) y brechas de género (i.e., reconocimiento desigualdades de género). Luego, los aspectos de interés contenidos en estas dimensiones son analizados según su nivel de regulación, distinguiendo entre legislaciones en las que los aspectos de interés se encuentran ausentes, si son únicamente anunciados o si son regulados mediante mecanismos o procedimientos establecidos en las legislaciones de cada país. Además, se señalan los potenciales focos de riesgos que se desprenden del análisis para el personal de los servicios públicos que teletrabaja, dialogando con la literatura y evidencia comparada. Finalmente, se entrega un resumen de los principales hallazgos encontrados en las legislaciones sobre el teletrabajo en el empleo público de cada país, así como también una evaluación del potencial grado de innovación o retroceso que estas legislaciones suponen para el régimen de relaciones y derechos laborales de los empleados públicos.

ARGENTINA

En Argentina, el teletrabajo en el empleo público es regulado únicamente por decretos y decisiones administrativas en el marco de la crisis sanitaria producida por el COVID-19. Estos decretos, y las disposiciones normativas contenidas en ellos, han ido variando de acuerdo con la evolución de la pandemia en el país, por lo que, por ejemplo, el decreto 3/20 emitido al comienzo de la crisis sanitaria es bastante diferente al decreto 91/21 que posibilitó el teletrabajo mixto o al más reciente decreto 58/22 que establece el retorno total del personal de los servicios públicos a las actividades presenciales. No obstante, los principales decretos que regulan el teletrabajo para el empleo público corresponden al 3/2020 emitido el 13 de marzo de 2020, el decreto 390/2020 emitido el 16 de marzo del 2020 y el decreto 280/2021 emitido el 28 de marzo de 2021. Dado que el teletrabajo se regula principalmente a través de decretos, estos han provenido desde el poder ejecutivo y sus correspondientes administraciones públicas durante el mandato del presidente Alberto Fernández (Partido Justicialista - Frente de Todos). A continuación, se detallan las diferentes regulaciones que establece el cuerpo normativo

⁴ Para Venezuela no fue posible acceder a los datos ni a informantes claves.

argentino en materia de puesto de trabajo, uso de tecnologías, derechos laborales y posibles brechas de género en el teletrabajo del empleo público.

En materia de puesto de trabajo, en primer lugar, destaca el hecho de que en estos decretos no aparece expresamente regulada la limitación de la jornada laboral para el empleo público, por lo que se presume que la duración de la jornada de teletrabajo se rige por las disposiciones generales contenidas en la Ley 11.544 que determina la cantidad máxima de horas de trabajo diarias (8 horas) y semanales (48 horas) tanto para el sector público como privado. En esta materia, solo el decreto 91/21 establece que, para quienes se desempeñan en una modalidad de teletrabajo mixta, la jornada laboral no podrá ser menor al 50% de la jornada establecida por normativa o menor a 20 horas semanales, sin exceder la carga horaria prevista. Segundo, sobre la organización de los tiempos de trabajo, en la legislación argentina este aspecto no aparece reglamentado de manera específica puesto que el decreto 390/20 establece que las condiciones (generales) de la modalidad de teletrabajo, en las cuales podría figurar la distribución horaria, deberán ser acordadas entre las partes (trabajador y empleador) bajo el marco de la “buena fe contractual” en la administración pública. Tercero, las normativas establecen que, en materia de salud y seguridad laboral, las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo respectivas deberán garantizar la cobertura de accidentes laborales para quienes teletrabajan. Igualmente, en el decreto 21/20 se establece que el domicilio de la persona que teletrabaja será considerado como ámbito laboral sujeto a las disposiciones de la Ley 24.557 sobre riesgos del trabajo. Por último, la legislación regula las remuneraciones del personal que teletrabaja, estableciendo su goce íntegro según la realización de sus funciones.

La legislación argentina sobre el teletrabajo en el empleo público presenta un vacío legal relevante respecto a la jornada laboral al no regular expresamente su extensión. Es bastante probable que esto constituya algunos de los principales riesgos para el teletrabajo en el empleo público puesto que se ha demostrado que esta modalidad tiende a desdibujar la jornada laboral, extendiendo su realización más allá de sus límites diarios o semanales por normativa, traspasando los tiempos de reposo y afectando la vida privada-familiar (cf. Kelliher & Anderson, 2010; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001), siendo aún más relevante en el empleo público debido a la intensificación de actividades por la crisis sanitaria del COVID-19 (Boccardo et al., 2022, OIT, 2020). Estos decretos tampoco establecen reglamentaciones sobre la organización o distribución de los tiempos de trabajo, siendo un nudo problemático en la medida que se ha demostrado que para la efectiva implementación del teletrabajo se requiere de un cambio en el régimen de relaciones laborales, otorgando mayor autonomía al trabajador sobre la organización de sus tiempos (Dingel & Neiman, 2020; Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021). Por último, aspectos como el uso de espacios en el domicilio e insumos ergonómicos para el teletrabajo no aparecen en estos decretos, los cuales son fundamentales para prevenir enfermedades musculoesqueléticas en los teletrabajadores y teletrabajadoras, y para evitar que se produzcan interferencias en el desempeño de actividades por la carencia de espacios individuales en el domicilio (Bergum 2007; Boccardo et al., 2020).

En cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) en el teletrabajo, las normativas argentinas reglamentan que la provisión de los insumos y herramientas tecnológicas para el teletrabajo deberá ser garantizada por las áreas (entidades públicas) respectivas. En estos decretos, la capacitación en el uso y manejo de los insumos y herramientas tecnológicas para el personal que teletrabaja no se regula bajo ninguna forma. Finalmente, a partir de la mayoría de los decretos se reglamenta que el teletrabajo es una modalidad laboral en la que existe un control jerárquico convencional (supervisión y control de las jefaturas) mediado por las tecnologías. Sin embargo, en tales decretos no existe alusión ni regulación sobre los mecanismos tecnológicos para asegurar el control y supervisión del proceso de teletrabajo, así como tampoco sobre el grado de invasividad de dichos mecanismos hacia la vida privada de quien teletrabaja o el tipo de comunicación que se sostenga con las jefaturas.

Como se sostiene en la literatura, la provisión de insumos y herramientas tecnológicas es un elemento básico para la realización del teletrabajo y asegurar su eficiencia (Boccardo et al., 2020; OIT, 2020; Sostero et al., 2020). En el caso de la legislación argentina, la determinación de la provisión de los insumos y herramientas tecnológicas como un deber de cada entidad podría consolidar lo anterior, sin embargo, reviste un carácter ambiguo que podría, a su vez, acrecentar la desigualdad de acceso a los medios tecnológicos de trabajo al quedar su provisión sujeta a cada entidad pública, sometiéndose al financiamiento público diferenciado en tales entidades (Boccardo et al., 2020). Así también, en la normativa argentina no se establecen regulaciones sobre aspectos tecnológicos fundamentales en el teletrabajo. La calidad de los insumos y herramientas tecnológicas, así como la capacitación efectiva para su uso por parte de quienes teletrabajan no es regulada ni referenciada en los decretos, siendo ambas centrales para brindar un servicio público de calidad, evitar la extensión de la jornada y prevenir la descalificación de la fuerza de trabajo (Kelliher & Anderson, 2010). Igualmente, la ausencia de regulación sobre los mecanismos tecnológicos de control y supervisión del teletrabajo es, a todas luces, un riesgo para la privacidad e intimidad del personal, así como para la subordinación laboral de los mismos debido a que la desregulación de estos aspectos tiende a facilitar el uso de mecanismos con altos niveles de invasividad y control (Fairweather, 1999; Jiménez, 2021).

Respecto a los derechos colectivos e individuales, las normativas no establecen jurisdicciones que, expresamente, protejan o promuevan los derechos laborales convencionales tanto colectivos como individuales para los empleados públicos. Esta ausencia conduce a presumir que los derechos laborales del personal que teletrabaja son protegidos por las disposiciones contenidas en las normativas generales, tales como la Ley 4.943 sobre el Estatuto del Empleado Público o la Ley 25.164 sobre el Marco de Regulación del Empleo Público Nacional. No obstante, decretos como el 390/20 o el 91/21 regulan ciertas dimensiones del teletrabajo tomando como base derechos individuales, como la remuneración, el otorgamiento de licencias médicas, carrera profesional e higiene y seguridad laboral. Además, un derecho individual contemplado por estos decretos es la posibilidad de establecimiento de acuerdos entre las partes contractuales, los cuales deben hacerse bajo el “marco de la buena fe”. En cuanto a la modalidad del teletrabajo, únicamente a partir del decreto 91/21 se posibilita la adopción de la modalidad mixta de teletrabajo para la administración pública mediante previo acuerdo entre las partes

(trabajador y empleador). El derecho a desconexión continua durante o una vez terminados los tiempos de teletrabajo no aparece regulado en estos decretos, así como tampoco se reglamenta el respeto a los descansos de quien teletrabaja. Por último, la protección y confidencialidad de datos e información involucrada en el teletrabajo tampoco recibe ninguna reglamentación hasta la actualidad, existiendo solamente para el sector privado.

Como han establecido distintas investigaciones y organizaciones internacionales, la implementación del teletrabajo necesita de un reconocimiento de nuevos derechos y condiciones laborales, tanto individuales como colectivos, que son inherentes a esta modalidad (De Vries et al., 2019; OIT, 2019, 2020). En la legislación argentina, la posibilidad de establecer acuerdos entre las partes sobre aspectos del teletrabajo, tales como jornada, lugar y distribución horaria son más bien ambiguas puesto que no se especifican las disposiciones que se pueden pactar ni sus procedimientos más allá de la “buena fe contractual”. Por su parte, la ausencia de reconocimiento y regulación del derecho a desconexión abre la posibilidad de desregulación sobre los tiempos de trabajo, la extensión de la jornada y el uso de tiempos privados para realizar actividades laborales que se han observado en contextos donde este derecho no se ha implementado (Aránguiz, 2020; Boccardo et al., 2020; Jiménez, 2021; Kelliher & Anderson, 2010). Asimismo, la no protección y confidencialidad de los datos implicados en el proceso de teletrabajo, cuestión sumamente relevante para asegurar un cambio en el régimen de trabajo que garantice la protección digital y la no divulgación de información privada, supone un riesgo potencial a considerar tanto para las entidades públicas como para los propios empleados públicos que teletrabajan (Boccardo, 2020b; Sostero et al., 2020).

Finalmente, aunque en decretos como el 91/21 se establece un reconocimiento a quienes desempeñan labores de cuidados para que sean considerados en su situación particular de teletrabajo, posibilitando la adecuación de modalidades totales o mixta de teletrabajo, estas normativas no reconocen ni regulan las posibles brechas y desigualdades de género en el teletrabajo. De acuerdo con distintos estudios, el teletrabajo tiende a reproducir la distribución desigual del trabajo de cuidados y acrecienta las brechas de género, impactando negativamente en la calidad de vida de las mujeres al verse forzadas a combinar el trabajo regular con el trabajo doméstico (Boccardo et al., 2020; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001). De tal manera, la carencia de regulación en esta materia presenta un riesgo considerable para las teletrabajadoras del empleo público puesto que da pie para que las diferencias de género se profundicen y para que los costos de la crisis de cuidados recaigan esencialmente sobre las mujeres (Miranda & Boccardo, 2020).

En suma, el cuerpo normativo sobre el teletrabajo en el empleo público en Argentina regula ciertos aspectos de esta modalidad laboral, como la protección de la salud y seguridad en el teletrabajo o la provisión de los insumos y herramientas tecnológicas para su realización. No obstante, la legislación argentina también da cuenta del carácter más bien provisorio de estas medidas antes que de un cambio o innovación permanente del régimen laboral para los empleados públicos, dejando abiertos o sin regulación un conjunto de puntos críticos. Entre los principales aspectos que no son regulados en los decretos argentinos se pueden señalar: la

inexistencia de regulación específica sobre las brechas y desigualdades de género en el teletrabajo más allá de lo que establecen las leyes generales, la carencia de derecho a desconexión, la ausencia de regulación sobre los niveles de invasividad de los mecanismos de control y supervisión, la no integración de implementos ergonómicos, la inexistencia de aseguramiento sobre la calidad de los insumos tecnológicos y capacitación, y la falta de medidas para la protección de datos e información involucrados en el proceso de teletrabajo. Así también, es relevante mencionar el vacío regulatorio que presentan estas normativas sobre la extensión de la jornada laboral al carecer de una regulación explícita, quedando sujeta a las disposiciones generales en esta materia. En definitiva, las normativas sobre teletrabajo en el empleo público en Argentina dejan abiertas una serie de posibles problemáticas y riesgos para la fuerza laboral, constituyendo más bien un escaso avance en la innovación de las relaciones laborales y un retroceso en el reconocimiento de derechos laborales que son propios de la modalidad de teletrabajo en el empleo público.

COLOMBIA

En Colombia, el teletrabajo en el empleo público se regula a través de tres cuerpos jurídicos: i) la Ley 1.221 del año 2008, ii) su decreto reglamentario N° 884 del año 2012 y iii) la Ley 2.191 que regula el derecho a desconexión digital entrada en vigencia el 2022. Colombia fue uno de los primeros países en América Latina y el Caribe en regular el teletrabajo de manera permanente como una modalidad laboral, estableciendo distintas disposiciones y normas tanto para el sector público como privado. La Ley 1.221 fue impulsada por el Congreso Nacional y unos años más tarde el presidente de la República Juan Manuel Santos (2010-2018) emitió el decreto reglamentario para regular las condiciones laborales especiales en el teletrabajo el año 2012. Por su parte, la Ley 2.191 de desconexión digital, promulgada y entrada en vigor el 6 de enero del 2022 bajo el mandato del presidente Iván Duque (Partido Centro Democrático), fue impulsada como respuesta al aumento del personal que teletrabaja como consecuencia de los efectos de la crisis sanitaria del COVID-19. Las diferentes regulaciones que establecen estas normativas sobre aspectos del puesto de trabajo, uso de tecnologías, derechos laborales y posibles brechas de género se detallan a continuación.

En materia de puesto de trabajo, la Ley 1.221 establece que, en primer lugar, dada la naturaleza especial de sus funciones, las personas que teletrabajan no se rigen en base a las disposiciones de la jornada laboral convencional, pero se deben respetar los límites máximos de la jornada legal y garantizar el derecho del teletrabajador a contar con descansos de carácter privado. A este respecto, la Ley indica que será deber del Ministerio de Protección Social vigilar que los teletrabajadores no sean sometidos a cargas laborales excesivas. En segundo lugar, sobre la organización de los tiempos de trabajo, el decreto N° 884 establece que, en la definición del contrato laboral, las partes individuales podrán pactar una distribución flexible de la jornada laboral, determinando los días y horarios en que el teletrabajador ejecutará sus funciones respetando los máximos legales. En tercer lugar, la Ley reglamenta que los teletrabajadores poseen derecho a la protección en materia de salud y seguridad laboral en conformidad con la normativa vigente (Ley 100/93). Asimismo, será deber del empleador contemplar la modalidad

de teletrabajo dentro de los planes y programas de salud ocupacional, contando además con una red de atención de urgencias. Un elemento para destacar es que el decreto N° 884 indica que dentro de las condiciones necesarias para el teletrabajo figuran las condiciones de espacio físico. En este mismo decreto se establece que las Administradoras de Riesgos Profesionales deberán promover la adecuación de procedimientos relativos a higiene y seguridad en el teletrabajo, junto a elaborar instrucciones para la prevención y actuación en situaciones de riesgo del teletrabajador. Finalmente, la normativa establece que el salario de quien teletrabaja no podrá ser menor al que se le pague por la misma labor en modalidad presencial, recibiendo igualdad de trato respecto a sus pares presenciales.

Las regulaciones que presenta esta normativa sobre la jornada laboral y la organización de los tiempos en el teletrabajo van en línea con distintos estudios que han demostrado que estos aspectos tienden a flexibilizarse bajo esta modalidad, como lo es el desdibujamiento de la jornada laboral al extenderse más allá de sus límites por normativa y trastocando los tiempos de descanso privados, así como la necesidad de integrar mayor autonomía en la organización de tiempos de trabajo y descanso de quien teletrabaja (Dingel & Neiman, 2020; Jiménez, 2021; Kelliher & Anderson, 2010; Sullivan & Lewis, 2001). No obstante, la ausencia de reglamentación sobre la carga laboral del teletrabajo constituye un riesgo potencial puesto que esta tiende a aumentar bajo dicha modalidad, extendiendo la jornada y afectando especialmente a los trabajadores públicos a causa de la crisis sanitaria por COVID-19 (Boccardo et al., 2020). En cuanto a la salud y seguridad laboral, además de establecer su protección en base a las normativas vigentes, la Ley 1.221 integra la posibilidad de regular las condiciones de los espacios físicos de trabajo, cuestión mayormente ausente en otros países, pero relevante para impedir que se produzcan interferencias en el desempeño de actividades (Boccardo et al., 2020). Ahora bien, la inexistencia de la provisión o aseguramiento de insumos ergonómicos para el teletrabajo en esta normativa es ciertamente una problemática para considerar puesto que es clave para prevenir enfermedades o dificultades musculoesqueléticas en los teletrabajadores y teletrabajadoras a largo plazo (Bergum, 2007; Boccardo, 2020b).

En cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) en el teletrabajo, la normativa establece que será deber de los empleadores proveer los equipos y herramientas tecnológicas, así como garantizar su mantenimiento, conexiones, programas e incluso el valor de la energía eléctrica, necesarios para realizar el teletrabajo. Segundo, tanto la Ley 1.221 como el decreto N° 884, reglamentan en principio el acceso a la capacitación para los teletrabajadores, la cual deberá ser promovida por el empleador al igual que ocurre con los trabajadores presenciales. Tercero, en cuanto al uso de tecnologías en los sistemas de supervisión y control del proceso de teletrabajo, la normativa no establece regulaciones sobre sus niveles de invasividad hacia la intimidad y vida privada del personal que teletrabaja. La legislación colombiana permite mitigar la desigualdad de acceso a medios tecnológicos de trabajo al establecer su provisión como un deber del empleador, cuestión fundamental para realizar y asegurar la eficiencia del teletrabajo (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021). En esta dirección, la normativa colombiana es interesante de analizar ya que incluye dentro de los implementos necesarios que deben proveerse la conexión, plataformas digitales y el gasto de energía eléctrica

que genere el desempeño de actividades. Sin embargo, el acceso a la capacitación es un aspecto ambiguamente reglamentado ya que no se especifican procedimientos para asegurar su realización ni se establece como objetivo de la capacitación el manejo de insumos y herramientas tecnológicas, lo cual resulta problemático en tanto esta es central para prevenir al largo plazo la descalificación de la fuerza de trabajo (Kelliher & Anderson, 2010). En la normativa tampoco se regula la calidad de los equipos y herramientas tecnológicas, cuestión fundamental para asegurar la entrega de un servicio público de calidad (Dingel & Neiman, 2020; OIT, 2019). Por último, en esta normativa no hay regulaciones sobre los mecanismos de control y supervisión en el teletrabajo, los cuales son generalmente mediados por tecnologías. Esto constituye un importante riesgo puesto que deja abierta la posibilidad a que se empleen mecanismos de control con altos niveles de invasividad sobre la vida privada y familiar de quien teletrabaja, aumentando su subordinación laboral (Fairweather, 1999; Jiménez, 2021).

Respecto a los derechos colectivos e individuales de los teletrabajadores, la legislación colombiana establece su regulación en la medida que protege los derechos convencionales de los trabajadores, contemplando el derecho a negociación colectiva, asociación y participación sindical a nivel colectivo, y el establecimiento de acuerdos sobre la modalidad, lugar, jornada y horarios del teletrabajo a nivel individual. Primero, la Ley 1.221 reglamenta que quienes teletrabajan poseen los mismos derechos laborales que quienes se desempeñan en modalidad presencial. En este ámbito, se establece que el teletrabajo es una modalidad laboral voluntaria, la cual puede desarrollarse bajo tres formas: autónoma (modalidad total), móvil o suplementaria (modalidad parcial). Así también, entre las disposiciones que se regulan mediante el acuerdo entre las partes figuran la definición de la jornada laboral, la distribución horaria y el lugar físico en el que se desempeñan las actividades. Segundo, aunque la Ley 1.221 no regula el derecho a desconexión como tal, esto si es reglamentado en la Ley 2.191 entrada en vigencia el 2022. Esta Ley complementaria indica que el derecho a desconexión, aplicable tanto al sector público como privado, comienza una vez terminada la jornada laboral ordinaria o pactada, en donde el empleador tiene el deber de respetar y garantizar el derecho a desconexión laboral en los tiempos de descansos, vacaciones, licencias u otros mediante procedimientos bien definidos. Por último, en la Ley 1.221 la protección y no divulgación de datos e información es un requerimiento que debe cumplir el personal que teletrabaja en tanto tiene acceso a ellos, siendo deber del empleador informar al teletrabajador o teletrabajadora sobre medidas de seguridad informática.

Según sostiene la literatura, el teletrabajo supone un cambio en el régimen laboral y un reconocimiento, en la mayoría de los casos, de ciertos derechos y condiciones específicas para quienes se desempeñan en esta modalidad (Boccardo, 2020b; Gentilin, 2020). En la normativa colombiana se regulan distintos aspectos de los derechos laborales colectivos e individuales, como la posibilidad de establecer acuerdos entre las partes contractuales sobre el tipo de modalidad, jornada, lugar y distribución horaria del teletrabajo. Al respecto, particularmente destacable es la regulación sobre el derecho a desconexión puesto que, además de ser una excepción legislativa en la mayoría de los países, establece que tal derecho se ejerce una vez concluida la jornada laboral y que el empleador sostiene determinadas obligaciones para que el

derecho se cumpla, lo cual implica un avance sustantivo en materia de protección laboral para una modalidad de trabajo en crecimiento en Colombia (Aránguiz, 2020; FES). Ahora bien, también existen otros aspectos que no son considerados en la regulación colombiana, como lo es la protección de datos e información de la persona que teletrabaja. Esta aparece más bien como un requerimiento que los servidores públicos deben cumplir en su desempeño de funciones en tanto poseen acceso a ellos, constituyendo un riesgo para la seguridad informática y vida privada de quienes teletrabajan ante una eventual vulneración de datos e información (Boccardo, 2020b).

Finalmente, en la normativa colombiana no existe reconocimiento ni regulación sobre las posibles brechas y desigualdades de género en el teletrabajo. Como han demostrado varios estudios, el teletrabajo no es imparcial respecto al género puesto que reproduce las disparidades y profundiza las crisis de cuidados entre hombres y mujeres, las cuales se ven obligadas a experimentar una doble jornada entre el trabajo regular y el trabajo doméstico por su condición de género (Boccardo et al., 2020; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001). De tal modo, la ausencia de regulación sobre las brechas de género constituye un foco de riesgo sustancial para el teletrabajo en los servicios públicos debido a que, al excluirse de la normativa, se da pie a la profundización de las diferencias entre géneros y la carga femenina de la crisis de los cuidados (Miranda & Boccardo, 2020). En resumen, tanto la Ley 1.221, el decreto reglamentario N° 884 como la Ley 2.191 regulan distintos aspectos relativos al puesto de trabajo, el uso de tecnologías y derechos laborales en el empleo público de Colombia. Entre las principales regulaciones se puede destacar la reglamentación sobre la extensión de la jornada laboral, la organización de los tiempos de trabajo, los procedimientos para la prevención y protección de la salud y seguridad en el teletrabajo, la posibilidad de establecer acuerdos sobre la modalidad de este o el derecho a desconexión laboral normado recientemente. No obstante, hay un conjunto de aspectos que estas legislaciones no regulan y que constituyen potenciales riesgos para los empleados públicos. Entre estos se pueden destacar: la inexistencia de regulación sobre las brechas y desigualdades de género en el teletrabajo más allá de lo que puedan indicar otras leyes generales, la no reglamentación de su nivel de carga laboral, la no incorporación de implementos ergonómicos, el no aseguramiento de la calidad de los insumos tecnológicos y capacitación efectiva y la inexistencia de regulaciones sobre los mecanismos de control y supervisión y sus niveles de invasividad en el teletrabajo. En definitiva, el cuerpo normativo del teletrabajo en el empleo público en Colombia sin duda regula aspectos claves que son propios de esta modalidad laboral, generando una innovación en el régimen de las relaciones laborales. Sin embargo, las distintas ambigüedades de la normativa y la ausencia de regulaciones específicas sobre determinados aspectos, como por ejemplo los posibles efectos negativos en la vida privada por los mecanismos de control y supervisión, también abre un conjunto de riesgos significativos para los teletrabajadores y las teletrabajadoras en el empleo público que, en último término, dependen de la fuerza de sus organizaciones sindicales.

COSTA RICA

En Costa Rica, el teletrabajo en el empleo público se regula a partir de la Ley 9.738 del 2019, su decreto reglamentario N° 42.083 del mismo año y la directriz N° 002-MTSS-MIDEPLAN promulgada el 2022. Costa Rica es uno de los pocos países que normalizó el teletrabajo antes de la pandemia por COVID-19 mediante la Ley 9.738, la cual fue implementada por la Asamblea Legislativa costarricense para establecer las reglas laborales específicas en el teletrabajo, y posteriormente el poder ejecutivo bajo el mandato del presidente Carlos Alvarado (Partido Acción Ciudadana) decretó las disposiciones generales para su reglamentación. En el contexto de pandemia, el poder ejecutivo emitió la directriz N° 077 en el 2020 con el fin de reglamentar el funcionamiento de las instituciones públicas, estableciendo el teletrabajo como una modalidad a la que debían volcarse aquellos puestos de trabajo que lo permitieran. Más recientemente y en respuesta a la expansión del teletrabajo como consecuencia de la crisis sanitaria, el 14 de julio del 2022 se dictaminó la directriz N° 002 bajo el mandato del actual presidente Rodrigo Chaves (Partido Progreso Social Democrático), la cual institucionalizó la modalidad de teletrabajo para toda la administración pública de la nación. En términos generales, tanto la Ley 9.738 como la directriz N° 002 regulan distintos aspectos relativos al puesto de teletrabajo, el uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) y derechos laborales, los cuales se detallan a continuación.

En materia de puesto de trabajo, la Ley costarricense establece, en primer lugar, la regulación de la extensión de la jornada laboral, la cual no puede contravenir ni superar los límites máximos establecidos por normativa en el Código del Trabajo. En segundo lugar, respecto a la organización de los tiempos de trabajo, la normativa reglamenta que las partes individuales pueden pactar una organización flexible de la jornada laboral, en donde la persona teletrabajadora podrá distribuir los días y horarios para desempeñar sus funciones, respetando los límites máximos de jornada establecidos. En tercer lugar, la Ley regulariza los riesgos y salud en el teletrabajo a partir de las pólizas previstas para el trabajo presencial, rigiéndose por la normativa vigente en el Código del Trabajo. Además, será deber del empleador informar sobre el cumplimiento de normas y directrices relacionadas a la salud ocupacional y prevención de riesgos en el teletrabajo. Por su parte, el decreto N° 42.083 indica que, dentro de las condiciones que se deben contemplar para implementar el teletrabajo, debe considerarse el espacio físico de trabajo de ser posible. En una dirección similar, la directriz N° 002 establece que, al momento de suscribirse el contrato de trabajo, el servidor público deberá indicar que el lugar donde ejecutará sus funciones cumpla las condiciones óptimas de salud ocupacional, estando sujeto a fiscalización por cada entidad pública. Finalmente, la normativa reglamenta que, en cuanto a la remuneración de quien teletrabaja, se mantiene según la realización de sus funciones debido a que la modalidad de teletrabajo no supone una transformación de las condiciones de la relación laboral, manteniéndose las mismas obligaciones y beneficios.

Como han indicado diversas investigaciones y sugerencias de política pública, el desdibujamiento de la jornada laboral y su intromisión en la vida privada es una de las características distintivas del teletrabajo (Boccardo, 2020b; Boccardo et al., 2020; Kelliher &

Anderson, 2010; Mirchandani, 1999), así como también la necesidad de dotar de mayor flexibilidad y autonomía a los teletrabajadores y las teletrabajadoras sobre la organización de sus tiempos de trabajo (Dingel & Neiman, 2020; Jiménez, 2021). Para el caso costarricense, en esta legislación se regulan ambos elementos al reglamentar la extensión de la jornada laboral determinando sus límites máximos por normativa y posibilitando la distribución de la jornada y horarios de teletrabajo. Sin embargo, constituye un riesgo que no exista regulación sobre la carga laboral en el teletrabajo ya que esta modalidad ha demostrado un incremento en la carga laboral en comparación a las labores presenciales, llegando incluso a extender la jornada regular de trabajo y a aumentar el estrés laboral en los trabajadores y trabajadoras (Boccardo et al., 2020; OIT, 2019). Por último, es destacable que tanto en la Ley 9.738 como en la directriz N° 022 se incluya la posibilidad de acordar con el empleador las condiciones del espacio físico de trabajo, elemento sumamente relevante para evitar la intromisión de las actividades domésticas pero pocas veces considerado (Boccardo et al., 2020; OIT, 2020). Aún así, la no la provisión de insumos ergonómicos para el teletrabajo por parte de la entidad pública es ciertamente una problemática para considerar puesto que puede favorecer el desarrollo de enfermedades o dificultades musculoesqueléticas en el personal que teletrabaja en el largo plazo (Boccardo et al., 2022).

En cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) en el teletrabajo, la Ley regula como deber del empleador proveer y garantizar el mantenimiento de los insumos y herramientas tecnológicas necesarios para desempeñar las actividades teletrabajadas. Además, establece que deben considerarse las condiciones de ambiente para el teletrabajo y también, en casos que lo ameriten, el reembolso del valor de la energía eléctrica utilizada para desarrollar sus funciones determinando su forma de medición entre las partes individuales. De todas maneras, la Ley permite que, previo acuerdo con el empleador y establecido en el contrato laboral, el teletrabajador pueda disponer de sus propios medios tecnológicos de trabajo, eximiendo de responsabilidades al empleador sobre el uso del equipo de propiedad de la persona teletrabajadora. Segundo, la Ley 9.738 establece como deber del empleador garantizar, en principio, la capacitación para el manejo y uso de equipos y programas tecnológicos al teletrabajador. Similarmente, la directriz N° 002 indica que debe existir un acompañamiento a las personas funcionarias que teletrabajan en el manejo de las herramientas tecnológicas que disponga cada entidad pública. Tercero, los criterios utilizados para medir, supervisar, evaluar y controlar la realización de tareas en el teletrabajo deberán ser acordados por las partes individuales del contrato laboral, siendo los mecanismos tecnológicos empleados proporcionales a los aplicables en modalidad presencial. Esto es en cierta forma diferente a lo que establece la última directriz N° 002 para el sector público puesto que, según esta, las medidas de control para seguir el cumplimiento de actividades durante el teletrabajo serán dispuestas por la entidad pública respectiva en coordinación con las jefaturas. Por último, ambas normativas establecen que el personal que teletrabaja deberá estar siempre localizable y accesible a comunicación, por cualquier tipo de plataforma tecnológica, para atender a sus supervisores, compañeros o usuarios durante su jornada laboral en asuntos relacionados con sus funciones.

La provisión y capacitación en el uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) es fundamental tanto para la realización del teletrabajo como para asegurar su eficiencia y prevenir la descalificación de la fuerza de trabajo (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021). En estos ámbitos, la legislación costarricense permite mitigar, por un lado, la desigualdad de acceso a medios tecnológicos de trabajo en tanto su provisión es deber del empleador. Ahora bien, esto se vuelve incierto al abrirse la posibilidad, siempre truncada por la asimetría de poder entre trabajadores y empleadores, que sea el teletrabajador o teletrabajadora quien disponga de sus propios medios tecnológicos de trabajo, eximiendo al empleador de responsabilidad sobre su uso (Boccardo, 2020b). Es destacable que esta legislación contemple el pago de la energía eléctrica utilizada en el proceso de teletrabajo (OIT, 2020), pero el mecanismo para determinar el gasto o consumo de energía es aún ambiguo. Por otro lado, la garantía de capacitación en el uso y manejo de tecnologías es un avance, pero se encuentra desprovista de regulación o procedimientos suficientes para asegurar su cumplimiento efectivo (Boccardo, 2020b; Gentilin, 2020; Sostero et al., 2020). Aunque en cierta medida las indicaciones de la directriz N° 002 permitirían asegurar la prestación del servicio mediante el acompañamiento en el manejo de herramientas tecnológicas, esto no constituye en sí mismo una política generalizada de capacitación que esté dirigida al personal que teletrabaja (OIT, 2020). Otro elemento relevante es la no regulación sobre la calidad de los insumos tecnológicos de trabajo, lo cual podría afectar la prestación de un servicio público de calidad (Boccardo et al., 2020). En último término, la Ley 9.738 regula uno de los aspectos más problemáticos o riesgosos del teletrabajo, a saber, la desregulación sobre los niveles de invasividad de los mecanismos de control y supervisión mediados por tecnologías, lo cual puede perjudicar la vida privada de quien teletrabaja y aumentar los grados de sometimiento laboral (Fairweather, 1999; Jiménez, 2021). Sin embargo, las indicaciones de la directriz N° 002 -la más actual para el sector público- deja al descubierto una inconsistencia puesto que, según esta última, son las entidades públicas y jefaturas respectivas las que coordinan y determinan los medios de control para el cumplimiento de actividades. De tal modo, y presumiendo la vigencia de la directriz emanada desde el poder ejecutivo, se abren espacios de riesgo para los teletrabajadores públicos al regularse de manera unilateral los mecanismos de control y supervisión (Boccardo, 2020b).

Respecto a los derechos laborales colectivos e individuales del personal que teletrabaja, la Ley 9.738 establece como regla general que estos poseen los mismos derechos y obligaciones que sus pares presenciales, no significando un cambio o transformación en las relaciones laborales ya que solo se ve afectada la organización y forma de efectuar el trabajo. En esta dirección, tanto la Ley 9.738 como el decreto N° 42.083 reglamentan el establecimiento de acuerdos entre las partes individuales sobre las condiciones en las que se prestará el servicio, la jornada laboral y la distribución horaria, entre otros. Por su parte, la Ley establece el carácter voluntario y reversible de la modalidad de teletrabajo, la cual puede efectuarse de forma total o parcial. Más recientemente, la directriz N° 002 ordenó a toda la administración pública posibilitar la adopción voluntaria del teletrabajo como una modalidad ordinaria, siempre y cuando los puestos de trabajo lo permitan y la prestación del servicio no se vea perjudicada. En cuanto a la desconexión laboral, la Ley 9.738 y la directriz N° 002 lo regulan en términos de derecho estableciendo que

este se aplica una vez finalizada la jornada laboral, en donde el empleador debe respetar y garantizar su cumplimiento para los tiempos de descanso, licencias, vacaciones u otros del teletrabajador o teletrabajadora. Por último, también se establece que será deber de la persona que teletrabaja guardar confidencialidad sobre la información y datos a los que tenga acceso por sus funciones, lo cual deberá ser establecido dentro de los acuerdos entre las partes al adoptar esta modalidad.

Buena parte de la evidencia empírica y experiencias en otros países han demostrado que para la efectiva implementación del teletrabajo se requiere un reconocimiento de nuevos derechos y condiciones laborales individuales y colectivas que son inherentes a esta modalidad (De Vries et al., 2019; Gentilin, 2020; OIT, 2020). En ese sentido, la legislación costarricense logra regular lo anterior en una serie de aspectos, como la posibilidad del establecimiento de acuerdos sobre las condiciones de teletrabajo, e innova en otras situaciones o especificidades propias que genera esta modalidad de trabajo que deben ser reconocidas y protegidas (Boccardo, 2020b). Ejemplo de ello es, justamente, la regulación sobre el derecho a desconexión laboral. Esto constituye un importante avance para el personal que teletrabaja ya que contribuye a mitigar la carga laboral y extensión de la jornada al fijar su ejercicio una vez terminada esta última, evitando trastocar los tiempos privados y familiares o flexibilizar las condiciones espaciales y temporales del trabajo que instalan una sensación de “disponibilidad constante” (OIT, 2020). Ahora bien, a pesar de estos avances en la normativa de Costa Rica aún hay aspectos que no han sido regulados o recibido demasiada atención. Al respecto, destaca la no regulación sobre la protección y privacidad de los datos e información del propio personal que teletrabaja, lo cual abre problemáticas futuras sobre la divulgación y filtración de información digital que perjudiquen la intimidad y privacidad de los empleados públicos (Boccardo, 2020b; Srnicek, 2018).

Finalmente, tanto en la Ley 9.738 como en el decreto N° 42.083, no existe mención ni regulación sobre las posibles desigualdades y brechas de género en el teletrabajo. Como se ha sostenido en la literatura, el teletrabajo tiende, en la mayoría de los casos, a profundizar la crisis de cuidados, la doble jornada laboral para las mujeres y la distribución desigual de las funciones domésticas según género (Boccardo et al., 2020; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001). La ausencia de regulación en esta dimensión es uno de los principales riesgos o amenazas para las teletrabajadoras del empleo público, puesto que puede llegar a provocar efectos negativos en la salud laboral, aumentar el sometimiento laboral tanto dentro de la jornada regular como en actividades domésticas y acrecentar la crisis de cuidados que recae, sustancialmente, en las mujeres trabajadoras (Boccardo et al., 2022; OIT, 2020).

En suma, el cuerpo normativo costarricense sobre el teletrabajo en el empleo público regula distintos aspectos relativos al puesto de trabajo, uso de tecnologías y derechos laborales. Entre las principales regulaciones se pueden nombrar: la limitación de la extensión de la jornada laboral, la posibilidad de organización flexible de los tiempos de trabajo, la integración de las condiciones del espacio físico de trabajo como un aspecto por acordar entre las partes, la

provisión y mantenimiento de los insumos tecnológicos para el teletrabajo, incluyendo la opción de pago de gastos de electricidad y el derecho a desconexión una vez concluida la jornada laboral. Sin embargo, también existen un conjunto de puntos críticos que estas normativas no regulan o son ambiguas, entre las cuales se destacan: la inexistencia de regulación sobre las desigualdades y brechas de género en el teletrabajo -más allá de lo que establezcan las leyes generales en materia de género-, la carga laboral del mismo, la ausencia de provisión de implementos ergonómicos, el no aseguramiento de la calidad de los equipos tecnológicos, la no regulación o protección de los datos e información de quien teletrabaja, y la ambigüedad normativa que se genera sobre el establecimiento de los mecanismos de control y supervisión en el teletrabajo. En definitiva, la legislación costarricense se hace cargo de un conjunto de problemáticas y medidas que son necesarias para realizar el teletrabajo, constituyendo un avance en la innovación de las relaciones laborales. Sin embargo, también excluye u oscurece otra serie de riesgos para los teletrabajadores del empleo público, posibilitando que tales problemáticas propias de un nuevo régimen laboral puedan afectar negativamente la vida privada y familiar.

GUATEMALA

Guatemala no cuenta con leyes o decretos que regulen el teletrabajo. Sin embargo, existen al menos dos proyectos de ley, generados en el contexto de pandemia por COVID-19, que buscan regular específicamente la modalidad de teletrabajo incluyendo a los empleados públicos. Estos proyectos de ley corresponden, por un lado, a la iniciativa 5.764 presentada el 3 de septiembre de 2020 por un grupo amplio de parlamentarios y, por el otro, a la iniciativa 5.781 presentada también en la misma fecha por el representante Maynor Mejía Popol del bloque “Vamos Por Una Guatemala Diferente - VAMOS”. Ambas iniciativas de ley buscan regular distintas dimensiones del teletrabajo, relativas a aspectos del puesto de trabajo, uso de tecnologías y derechos laborales, las cuales se detallan a continuación.

En materia de puesto de trabajo, puede señalarse, en primer lugar, que la iniciativa 5.764 regula la extensión de la jornada laboral para quienes teletrabajan, estableciendo que ésta podrá ejecutarse según los límites estipulados por la normativa vigente (8 horas diarias y 48 horas semanales máximas) o previamente pactados entre las partes contractuales. En cambio, la iniciativa 5.781 no reglamenta explícitamente la extensión de la jornada laboral, sino que más bien indica que los teletrabajadores tendrán las mismas condiciones y derechos que sus pares presenciales, dentro de los cuales se encuentra el límite de extensión de la jornada según la Constitución de Guatemala. Segundo, en ambas iniciativas no se encuentra regulada la organización de los tiempos de trabajo, entendida como el establecimiento de acuerdos entre las partes sobre la distribución horaria de la jornada. Tercero, ambas iniciativas establecen que los teletrabajadores poseen los mismos derechos en materia de salud y seguridad social que el personal en modalidad presencial, siendo deber del empleador asegurar su salud y seguridad laboral. Ahora bien, la iniciativa 5.781 establece, además, que será deber de las autoridades e instituciones de seguridad social dictar normas sobre salud y seguridad ocupacional de acuerdo con las características del teletrabajo, incluyendo enfermedades y riesgos de esta modalidad en

el listado general de seguridad y salud laboral. Por último, ambas iniciativas no reglamentan en específico la percepción de remuneración de los empleados públicos, sino que más bien la incluye en los derechos y beneficios que poseen los teletrabajadores en general.

La existencia de regulación sobre la extensión de la jornada laboral en la iniciativa 5.764 va en línea con las distintas investigaciones que han demostrado que el teletrabajo tiende a desdibujar la jornada laboral, extendiendo sus límites por sobre lo que dictamina la normativa y llegando a afectar los tiempos de descanso y de vida privada-familiar de quien teletrabaja (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001). Sin embargo, la ambigüedad de su regulación en la iniciativa 5.781 es ciertamente problemática, constituyendo un riesgo potencial que puede significar el desdibujamiento de la jornada y sus efectos negativos sobre la salud laboral y vida privada-familiar de quien teletrabaja. Por su parte, la ausencia de regulación sobre la organización de los tiempos de trabajo en ambas iniciativas de ley es una dificultad a considerar puesto que el teletrabajo ha demostrado que para su efectiva implementación requiere de un cambio en el régimen de las relaciones laborales que permitan mayor autonomía al teletrabajador, especialmente en la organización flexible de sus tiempos (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021). En el ámbito de la salud y seguridad laboral, aspectos como el uso de espacios en el domicilio y la provisión de insumos ergonómicos para el teletrabajo no son regulados, siendo una problemática pues estos elementos son claves para mitigar las interferencias domésticas en el desempeño de funciones por la carencia de espacios individuales, así como para prevenir el desarrollo de dificultades musculoesqueléticas en quienes teletrabajan (Bergum, 2007; Boccardo et al., 2022). Por último, llama la atención que no se regule expresamente la percepción de remuneración en el teletrabajo, elemento problemático puesto que se ha demostrado que la fijación salarial es uno de los principales elementos que tiende a flexibilizarse en el teletrabajo (Jiménez, 2021).

En cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) en el teletrabajo, solo la iniciativa 5.781 reglamenta el deber del empleador de proveer los insumos y herramientas tecnológicas para el teletrabajo, aunque también la normativa posibilita que el trabajador o trabajadora disponga de sus propios insumos previo acuerdo con su empleador. En este último caso, el empleador deberá compensar la totalidad de gastos necesarios para el desempeño de funciones, incluyendo mantenimiento de equipos y otros beneficios que pueden pactarse entre las partes. En cambio, en la iniciativa 5.764 no se regula la provisión de los insumos tecnológicos para el teletrabajo. En esta iniciativa solo se indica que, cuando exista un traslado desde el trabajo presencial al teletrabajo, se deberán “regular” (o acordar) los medios tecnológicos necesarios para la ejecución de la labor. Segundo, sobre la capacitación en el uso y manejo de herramientas tecnológicas para el teletrabajo, únicamente la iniciativa 5.781 establece como deber del empleador diseñar y proveer la capacitación tecnológica como una condición ante su implementación. Además, deberá realizar controles necesarios para evitar que esta capacitación implique una sobrecarga laboral. Finalmente, la iniciativa 5.781 establece que los sistemas de control que sean utilizados para la protección de los bienes e información del empleador deberán preservar la intimidad y privacidad de quien teletrabaja y de su domicilio. Sin embargo, en ambas iniciativas no se regulan los mecanismos tecnológicos de control y supervisión del

proceso de teletrabajo, así como tampoco sus niveles de invasividad sobre la vida privada-familiar de los teletrabajadores y teletrabajadoras.

Asegurar y regular tanto la provisión de los insumos y herramientas tecnológicas para el teletrabajo, así como también la capacitación para su uso y manejo es fundamental para garantizar la eficiencia del trabajo y prevenir la descalificación de la fuerza laboral (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021). En estos ámbitos, pueden señalarse dos riesgos a considerar. Primero, en el caso de la iniciativa 5.781, la provisión de medios tecnológicos como deber del empleador puede ayudar a mitigar su desigual acceso. Sin embargo, la posibilidad de que la persona que teletrabaja disponga de sus propios medios vuelve ambigua la regulación puesto que, en el marco de las relaciones laborales, siempre caracterizadas por una asimetría de poder entre trabajadores y empleadores, se da pie para que esta regulación se flexibilice en perjuicio del trabajador (Sostero et al., 2020). Segundo, en la iniciativa 5.764 esto no es reglamentado, por lo que se constituye una dificultad básica para el teletrabajo ya que, como se mencionó, posibilita que los trabajadores al proveer sus propios insumos acrecienten su desigual acceso y exime al empleador de cualquier responsabilidad (OIT, 2019). Similarmente ocurre con la capacitación en el uso de medios tecnológicos para el teletrabajo puesto que solo la iniciativa 5.781 lo regula mientras que la 5.764 no. En ambas iniciativas la calidad de los medios tecnológicos no se encuentra regulada, lo cual es esencialmente problemático y puede afectar la prestación de un servicio público de calidad y extender la jornada laboral (Boccardo et al., 2022; Jiménez, 2021). Así también, en ambas iniciativas no se regulan aspectos de los mecanismos tecnológicos de control y supervisión del teletrabajo, lo cual es a todas luces un riesgo contra los niveles de invasividad de estos mecanismos sobre la vida privada y doméstica quien teletrabaja, así como para su grado de sometimiento laboral (Boccardo, 2020b; Fairweather, 1999).

Respecto a los derechos colectivos e individuales de los teletrabajadores, en primer lugar, ambas iniciativas reglamentan que estos últimos poseen los mismos derechos y obligaciones laborales que los trabajadores presenciales, no implicando cambios en el régimen de relaciones laborales en el teletrabajo. En este ámbito, las dos iniciativas establecen que el teletrabajo es una modalidad voluntaria y reversible, la cual puede desarrollarse en forma total o parcial. Para ambas iniciativas, entre las disposiciones que se regulan a partir del establecimiento de acuerdos entre las partes individuales figuran la definición de la modalidad de teletrabajo y el lugar físico donde se efectúen las funciones. Segundo, en ambas iniciativas se encuentra ausente el derecho a desconexión digital y descansos de quien teletrabaja en cualquiera de sus formas. Por último, la protección y confidencialidad de datos e información involucrados en el teletrabajo tampoco recibe alguna reglamentación en ambas iniciativas de ley.

Como han establecido distintas investigaciones y organizaciones internacionales, la adopción del teletrabajo implica un reconocimiento de un conjunto de derechos y condiciones laborales, tanto individuales como colectivas, que vienen aparejadas a esta modalidad (De Vries et al., 2019; OIT, 2019, 2020). En este sentido, las dos iniciativas de ley guatemaltecas protegen los derechos laborales convencionales mediante su reconocimiento, sin embargo, esto implica que

se obvian otra serie de condiciones y circunstancias propias del teletrabajo que deben regularse en términos de derechos, no significando una transformación del régimen laboral (Boccardo, 2020b). Un claro ejemplo de ello es la inexistencia del derecho a desconexión digital y descansos para quien teletrabaja en ambas iniciativas, lo cual es una potencial amenaza para la salud laboral de los teletrabajadores, el desdibujamiento de la jornada y mayores grados de subordinación laboral junto al sentimiento de disponibilidad constante (Jiménez, 2021; OIT, 2019, 2020). Por último, en las dos iniciativas de ley se encuentra ausente alguna mención y/o regulación sobre la protección de datos e información implicados en el proceso de teletrabajo, constituyendo un riesgo para la intimidad y privacidad del personal que teletrabaja ante amenazas digitales, así como también para las mismas entidades públicas (Boccardo, 2020b; Srnicek, 2018).

Finalmente, tanto la iniciativa de ley 5.764 como en la 5.781, no existe reconocimiento ni regulación sobre las posibles brechas y desigualdades de género en el teletrabajo. Como demuestra la literatura, el teletrabajo posee un fuerte componente de género ya que tiende a reproducir las disparidades y a profundizar la crisis de cuidados que recae fundamentalmente en las mujeres, las cuales se ven obligadas a sortear una compatibilidad flexible entre el trabajo regular y el trabajo doméstico por su condición de género (Boccardo et al., 2020; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001). La ausencia de regulación sobre las desigualdades de género o el reconocimiento de los cuidados constituye un foco de riesgo sustancial para el teletrabajo en el empleo público debido a que se facilita la agudización de las brechas de género, la carga de la crisis cuidados por las mujeres y el desdibujamiento entre el trabajo formal y el trabajo doméstico (Miranda & Boccardo, 2020).

En suma, tanto la iniciativa de ley 5.764 como la iniciativa 5.781 buscan regular ciertos aspectos del teletrabajo en lo que respecta a puesto de trabajo, uso de tecnologías y derechos laborales. Estas iniciativas poseen similitudes y diferencias, siendo principalmente relevantes los aspectos que no son regulados y que constituyen riesgos para los teletrabajadores y teletrabajadoras en ambas iniciativas de ley. Entre estos se destacan: la inexistencia de regulación sobre las desigualdades y brechas de género en el teletrabajo independiente de las normativas generales en esta materia, la ausencia de regulación sobre la organización de los tiempos de trabajo - además de la imposibilidad del establecimiento de acuerdos al respecto-, la no provisión de implementos ergonómicos, el no aseguramiento de la calidad de los equipos tecnológicos, desregulación en los mecanismos tecnológicos de supervisión y control en el teletrabajo, la inexistencia de reglamentación sobre el derecho a desconexión y descanso de los teletrabajadores, así como la no protección y confidencialidad de los datos e información involucrados en el proceso de trabajo. Ahora bien, estas iniciativas también pueden ser complementarias en algunos puntos, como, por ejemplo, los mecanismos y procedimientos para asegurar la salud y seguridad en el teletrabajo propuestos en la iniciativa 5.781, o la regulación de la provisión de insumos tecnológicos y capacitación en el uso de estos presentes en la misma iniciativa. En definitiva, ambas iniciativas de ley para regular el teletrabajo en el empleo público de Guatemala buscan reglamentar ciertos elementos propios de esta modalidad, los cuales

pueden inclusive complementarse entre sí, pero al mismo tiempo excluyen otros aspectos fundamentales que afectan directamente los derechos de los empleados públicos y al régimen de relaciones laborales, no representando una innovación o avance en estas materias.

PARAGUAY

En Paraguay, la normativa que regula la modalidad de teletrabajo en el empleo público corresponde a la Ley 6.738, promulgada el 24 de mayo de 2021 y entrada en vigencia oficialmente el 1 de junio de 2021. Esta Ley fue implementada por el poder ejecutivo, bajo el mandato del presidente Mario Abdo (Partido Colorado), y el Congreso Nacional en el contexto de pandemia por COVID-19 como mecanismo de regulación de una modalidad de trabajo que posibilita la disminución de contagios. En términos generales, la Ley busca regular distintos aspectos como la jornada laboral, la organización de los tiempos de trabajo, el uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs), el derecho a desconexión, y derechos laborales individuales y colectivos tanto para el sector público como privado que se especifican a continuación.

En materia de puesto de trabajo, la normativa regula, en primer lugar, que independiente de la distribución horaria que se acuerde, se deben respetar los límites máximos de la jornada laboral en términos de carga horaria diaria (8 horas) y semanal (40 horas) establecidas por normativa. Además, será deber del empleador respetar la vida privada y los tiempos de descanso y reposo de quien teletrabaja, buscando conciliar la vida laboral con la vida privada-familiar. Segundo, sobre la organización de los tiempos de trabajo, la Ley indica que las partes involucradas (trabajador y empleador) pueden acordar una organización flexible de la jornada laboral, en donde el teletrabajador o teletrabajadora podrá cumplir con la misma división de la jornada pactada, o bien, de acuerdo con la naturaleza de su trabajo asignado. Tercero, la legislación establece la responsabilidad del empleador sobre la salud y seguridad profesional del teletrabajador, así como también el deber de informar a este sobre las normas y directrices relacionadas a la salud ocupacional y prevención de riesgos laborales, conforme a lo establecido en el ordenamiento jurídico sobre esta materia en el empleo público. Asimismo, otorga a las autoridades administrativas del trabajo funciones fiscalizadoras, como por ejemplo la regulación de visitas a los domicilios para verificar el cumplimiento de las normativas laborales sobre seguridad e higiene. Por último, esta Ley no reglamenta la percepción de remuneración de los empleados públicos, sino que más bien la incluye en los derechos y beneficios que poseen los teletrabajadores regidos por las disposiciones laborales generales.

La regulación existente sobre la jornada laboral va en línea con diversas investigaciones que han constatado que la modalidad de teletrabajo tiende a desdibujar la extensión de la jornada laboral, llevando su realización más allá de los límites diarios legalmente establecidos y traspasando los tiempos de descanso y de vida privada-familiar (cf. Kelliher & Anderson, 2010; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001), cuestión que tiende a acentuarse aún más en el empleo público debido a la intensificación de actividades por la crisis sanitaria del COVID-19 (Boccardo et al., 2022; OIT, 2020). Asimismo, la regulación sobre aspectos de la organización de

los tiempos de trabajo, tales como la distribución horaria y de descansos, permite limitar la flexibilización de las condiciones laborales y organizacionales que generalmente tiende a provocar el teletrabajo debido a la naturaleza de su modalidad (Dingel & Neiman, 2020; Gentilin, 2020; Jiménez, 2021). Sin embargo, un aspecto que es ambiguo en esta normativa y que constituye un riesgo potencial refiere a la carga laboral en el teletrabajo, puesto que la normativa solo establece que esta debe ser equivalente a la de los trabajadores presenciales, lo cual se asocia a los estándares de productividad y aumento de jornadas que se han visto profundizados en el sector público (Boccardo et al., 2020). En términos de salud y seguridad laboral, aspectos como el uso de espacios en el domicilio e insumos ergonómicos para el teletrabajo no son regulados. Estos elementos son relevantes para la prevención de la salud de los teletrabajadores y las teletrabajadoras en términos musculoesqueléticos, y para impedir la generación de interferencias en el desempeño de sus funciones por la carencia de espacios individuales (Boccardo et al., 2020).

En cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicación (TICs) en el teletrabajo, la legislación paraguaya determina como deber del empleador proveer y garantizar los equipos y herramientas tecnológicas para desarrollar el teletrabajo, además de su mantenimiento. De todas maneras, la normativa permite que, como opción, la persona que teletrabaja disponga de sus propias herramientas previo acuerdo con su empleador, quedando este último eximido de responsabilidad sobre su uso. Segundo, también es deber del empleador capacitar para el manejo y uso adecuado de los equipos y programas tecnológicos asignados a los teletrabajadores. Finalmente, la normativa indica que el teletrabajo es una modalidad que se rige por sistemas de control y supervisión del trabajo mediados por tecnologías, por lo que será deber del teletrabajador o teletrabajadora mantener su disponibilidad durante toda la jornada laboral, comunicándose a través de los medios a disposición con las jefaturas. Aún así, la legislación también establece que, como principio, los sistemas de control deben salvaguardar los derechos de intimidad de los trabajadores y domicilios, regulando sus niveles de invasividad. La provisión y capacitación en el uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) es fundamental tanto para la realización del teletrabajo como para asegurar su eficiencia y prevenir la descalificación de la fuerza de trabajo (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021). La legislación paraguaya permitiría mitigar la desigualdad de acceso a medios tecnológicos de trabajo al establecer su provisión como deber del empleador. Sin embargo, esto se vuelve incierto al existir la posibilidad, siempre truncada por la asimetría entre trabajadores y empleadores, de que sea el mismo teletrabajador o teletrabajadora quien disponga de sus propios insumos y herramientas para el teletrabajo, quedando el empleador desprovisto de responsabilidades sobre el uso y cuidado de los medios de trabajo (Boccardo, 2020b). Igualmente, la posibilidad de capacitación en el uso y manejo de insumos tecnológicos planteada por esta legislación es un avance clave, aunque no es una regulación suficiente para evitar la descalificación laboral puesto que se anuncia más bien como un principio antes que como un procedimiento específico (Boccardo, 2020b; Gentilin, 2020; Sostero et al., 2020). Otro aspecto no regulado por esta normativa es el aseguramiento de la calidad de los insumos y herramientas tecnológicas, cuestión que puede perjudicar la prestación de un servicio público de calidad, así

como también puede significar consecuencias para la salud laboral de los teletrabajadores y una extensión de la jornada regular (Dingel & Neiman, 2020; Kelliher & Anderson, 2010; OIT, 2019). Finalmente, tal como han señalado distintas investigaciones, los sistemas jerárquicos de control y supervisión del teletrabajo se encuentran mediados por tecnologías y plataformas digitales (Fairweather, 1999; Jiménez, 2021). En esta legislación, el teletrabajo es controlado y supervisado por medio de tecnologías que, en principio, respeten la intimidad y privacidad del trabajador, evitando mecanismos con altos grados de invasividad sobre la vida privada de quien teletrabaja. Ahora bien, el vacío legal respecto a los procedimientos o reglamentos para regularizar de manera efectiva los niveles de invasividad de los sistemas de control constituye ciertamente un riesgo, cuestión especialmente relevante para los empleados del sector público que desempeñan funciones primordiales en el contexto de la crisis sanitaria (Boccardo et al., 2020).

Respecto a los derechos colectivos e individuales de los teletrabajadores, en la Ley 6.738 estos se encuentran regulados en tanto protege los derechos convencionales de los trabajadores, figurando el derecho a negociación colectiva, asociación y huelga a nivel colectivo, y el establecimiento de acuerdos sobre la modalidad, lugar y jornada del teletrabajo, el derecho a desconexión diaria y la protección de datos e información a nivel individual. Primero, la normativa determina que los teletrabajadores “tendrán los mismos derechos y obligaciones que un trabajador que cumpla sus funciones en los establecimientos del empleador”, por lo que dicha modalidad no supone una innovación en las condiciones y derechos laborales colectivos e individuales. En este ámbito, se establece que el teletrabajo es una modalidad voluntaria y reversible para ambas partes del contrato laboral, la cual puede desarrollarse en forma total, parcial o temporal. Entre las disposiciones que se regulan por el acuerdo entre las partes figura la jornada laboral, el lugar y los horarios de trabajo. Segundo, la Ley decreta el derecho a desconexión diaria por 12 horas continuas, el cual debe ser respetado por el empleador. Igualmente, se regulan los tiempos de descanso al establecer que: i) las partes pueden acordar una distribución flexible de la jornada laboral respetando los descansos, y ii) la desconexión aplica en días de descanso, al término de la jornada establecida, permisos o feriados. Por último, en esta normativa la protección y no divulgación de datos e información es un requerimiento que debe cumplir la persona que teletrabaja en tanto tiene acceso a ellos. Además, se menciona que el empleador deberá informar al teletrabajador de toda normativa y posible limitación y/o riesgos del uso de herramientas informáticas.

De acuerdo con investigaciones anteriores, la implementación del teletrabajo supone un cambio de régimen en las relaciones laborales, trabajadores que requieren de mayor autonomía para organizar tareas y funciones, y también implica un reconocimiento de nuevos derechos laborales tanto individuales como colectivos que emergen con esta modalidad de trabajo (Boccardo, 2020b; Gentilin, 2020; Jiménez, 2021). La legislación paraguaya regula lo anterior en una serie de aspectos, tales como la posibilidad de establecer acuerdos individuales entre las partes sobre la implementación voluntaria del teletrabajo y su modalidad, así como la organización de tiempos y lugar de trabajo, evitando la subordinación obligada a su introducción o a la flexibilidad de las condiciones y derechos laborales. Asimismo, el establecimiento del derecho

de desconexión y descansos va en línea con los distintos mecanismos sugeridos por la literatura para paliar el desdibujamiento de la jornada laboral, el trastocamiento de sus límites y la sensación de “siempre estar disponible” (Boccardo et al., 2020). Ahora bien, este aspecto debe examinarse cuidadosamente ya que podría significar una extensión de la jornada laboral diaria puesto que esta tiene como límite máximo 8 horas por normativa, entrando de plano en la organización de los tiempos del trabajo que se establezca entre empleadores y trabajadores. Así también, existen otros aspectos que no son considerados por esta normativa. En esta Ley, la protección y privacidad de datos e información del propio personal que teletrabaja no está reglamentada, puesto que solo se anuncia como un riesgo potencial a considerar antes que como una prerrogativa que lo regularice. Similarmente, el establecimiento de igualdad de derechos y obligaciones para quienes teletrabajan respecto a quienes desempeñan actividades presenciales no implica necesariamente una innovación en las relaciones laborales, lo que podría significar un traslado forzoso de las relaciones laborales presenciales al domicilio ya que el régimen de teletrabajo posee sus propias especificidades que deben ser consideradas en términos de derechos, tal como el derecho a desconexión (Boccardo, 2020b).

En términos de la regulación sobre posibles brechas y desigualdades de género en el teletrabajo en el empleo público, esta normativa reconoce la desigual distribución las labores domésticas y de cuidados según género, por lo que define como objetivo del “Programa Nacional de Teletrabajo” el propiciar la conciliación entre la vida privada-familiar y el teletrabajo, considerando la corresponsabilidad en las labores domésticas, inequidades de género, protección de la maternidad y promoviendo una paternidad responsable. Como se ha mencionado en la literatura, el teletrabajo posee una tendencia a profundizar la crisis de cuidados, a forzar la compatibilidad flexible entre jornada regular y trabajo doméstico para las mujeres y acentuar la desigual distribución de tareas domésticas de acuerdo con el género (Miranda & Boccardo, 2020b; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001). En tal sentido, si bien constituye un avance que en la legislación paraguaya exista un reconocimiento de las desigualdades de género en el teletrabajo, esto no se operacionaliza en procedimientos o mecanismos específicos que aseguren su cumplimiento o que permitan lidiar con la crisis de cuidados y las desigualdades de género en el empleo público, manteniéndose hasta ahora solamente en lo declarativo.

En suma, la legislación del teletrabajo en el empleo público de Paraguay regula distintos aspectos relativos al puesto de trabajo, uso de tecnologías y derechos laborales, destacando cuestiones como la regulación de la extensión de la jornada laboral, el establecimiento de acuerdos sobre la modalidad del teletrabajo, la organización de los tiempos de trabajo o el derecho a desconexión y descansos que debe ser respetado por los empleadores. Sin embargo, hay un conjunto de aspectos y potenciales riesgos que esta Ley no regula, resaltando: la ausencia de regulación específica sobre las brechas de género en el teletrabajo -independiente de lo que dictamen otras leyes generales en materia de género -, la carga laboral del mismo, la provisión de implementos ergonómicos, el aseguramiento de los espacios de trabajo, la calidad de los insumos tecnológicos, la no regulación específica sobre la protección de datos e información de

quien teletrabaja, y ambigüedades normativas en cuanto a los niveles de invasividad de los sistemas de control y supervisión. Por tanto, en términos generales las regulaciones de esta normativa, especialmente sobre puesto de trabajo y uso de tecnologías, dejarían al teletrabajo menos protegido que el trabajo presencial. De tal modo, puede sostenerse que esta normativa constituye una regulación sobre una modalidad híbrida de teletrabajo, en donde se combinan aspectos tradicionales del trabajo presencial y cambios en las relaciones laborales.

BRASIL

En Brasil, coexisten dos normativas que regulan la modalidad de teletrabajo en el empleo público: instrucción normativa N° 65 emitida el 30 de julio de 2020 y decreto N° 11.072 del 17 de mayo de 2022, ambas bajo el mandato del presidente Jair Bolsonaro (Partido Liberal) en el marco de la crisis sanitaria del COVID-19. Si bien la IN N° 65 regula de modo general el teletrabajo para los servidores públicos de la Administración Federal, el decreto N° 11.072 posibilita la implementación del Programa de Gestión previsto en la IN N° 65 incorporando aspectos no regulados con anterioridad. No obstante, es importante señalar que estas normativas carecen de obligatoriedad, y por ello su implementación queda a criterio del empleador. A su vez, y dado que ambas normativas están vigentes a la fecha, la ejecución de una u otra normativa depende de la elección del empleador. Las regulaciones (o vacíos) que establecen ambas normativas sobre aspectos relativos al puesto de trabajo, uso de tecnologías, derechos laborales y posibles brechas de género se detallan a continuación.

En materia de puesto de trabajo, ambas normativas establecen que, bajo modalidad de teletrabajo, la jornada laboral por horas se sustituye por una jornada basada en objetivos y metas, las cuales deben ser definidas por el empleador, y su ejecución no debe exceder la jornada laboral ordinaria del trabajador. Así, la IN N° 65 en su § 8º del Art. 10 señala que “El establecimiento de un porcentaje mínimo de productividad adicional a que se refiere el inciso VI del caput, si lo hubiere, debe ser compatible con la jornada ordinaria de trabajo de los participantes”, en tanto el decreto N° 11.072 en su Art. 8 establece que “La participación en el Programa de Gestión y Desempeño, cualquiera que sea la modalidad, tendrá en cuenta las atribuciones del cargo y respetará el horario de trabajo del participante”. Respecto a la organización de los tiempos de trabajo, en ambas normativas se encuentra ausente la posibilidad de que la persona que teletrabaja pueda distribuir flexiblemente sus tiempos de trabajo y descanso, ya que como se señaló anteriormente, es el empleador el encargado de determinar las metas, productividad, tiempo de trabajo y horarios del trabajador, es más, se establece la obligatoriedad de que el trabajador permanezca disponible para contacto, por todos los medios de comunicación, durante los horarios de apertura y cierre del organismo público en donde presta servicios y/o durante el periodo de tiempo pactado o establecido por el empleador. En lo concerniente a salud y seguridad laboral, en ambas normativas los teletrabajadores quedan excluidos del pago de pólizas por riesgos laborales presenciales, y se omite cualquier tipo de pago o indemnización adicional por riesgos de salud ocupacional derivados del ejercicio de sus labores. Por último, ambas normativas carecen de reglamentación sobre remuneraciones de los teletrabajadores públicos. Sobre otras prestaciones, la IN N° 65 en su Cap. VII prohíbe expresamente que los trabajadores perciban pago por concepto de horas

extras, banco de horas, subsidios de vivienda o transporte, mientras el decreto N° 11.072 en sus Art. 13 y 14 establece que no habrá pago ni reembolso por desplazamiento de ninguna naturaleza ni a viáticos y pasajes relacionados a gastos derivados de la actividad. Respecto al recargo nocturno, ambas normativas establecen que no se deberá pago al recargo por noche a quienes teletrabajen, salvo expresa autorización de su empleador.

De acuerdo con lo anterior, los principales riesgos que presentan estas normativas, en materia de puesto de trabajo, es que estas no regulan expresamente la extensión de la jornada laboral, ni permiten autonomía o flexibilidad en la organización o distribución de los tiempos de trabajo. Lo anterior supone un desmedro en la calidad de vida, tanto privada como familiar, de los trabajadores públicos, pues se ha demostrado que el teletrabajo normalmente redundará en un aumento de carga laboral, situación que altera los tiempos de reposo de los trabajadores (cf. Kelliher & Anderson, 2010; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001), entre otras razones porque pasar de una jornada laboral basada en horas a una basada en metas y objetivos supone, en la mayoría de los casos, un aumento en la carga laboral y una intensificación del ritmo de trabajo (Boccardo et al., 2022; OIT, 2019, 2020). A su vez, vacíos regulatorios respecto a la protección de la salud y seguridad en el teletrabajo, y aspectos como el uso de espacios en el domicilio e insumos ergonómicos para el teletrabajo no aparecen en estas normativas, los cuales son fundamentales para prevenir enfermedades musculoesqueléticas y para evitar que se produzcan interferencias en el desempeño de actividades (Boccardo et al., 2020). Por último, uno de los puntos más críticos es la prohibición del pago de horas extras y de asignaciones, lo cual sumado a la ausencia de regulación en materia de remuneraciones, afecta sustancialmente los salarios de los teletrabajadores públicos (Jiménez, 2021).

En cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs), ambas normativas establecen que es responsabilidad de los teletrabajadores contar con la infraestructura necesaria para el ejercicio de sus funciones (i.e., insumos, herramientas tecnológicas, luz, internet, teléfono). Además, ambas normativas carecen de regulación en lo que respecta a capacitaciones en el uso y el manejo de las herramientas TICs para el personal que teletrabaja. Finalmente, respecto al control jerárquico, la IN N° 65 en su Art. 22 establece que el teletrabajo es una modalidad laboral en la que el proceso de trabajo es controlado y supervisado por las jefaturas mediante tecnologías y plataformas digitales. No obstante, en tal normativa no existe alusión ni regulación sobre los mecanismos tecnológicos empleados para asegurar el control y supervisión del proceso de teletrabajo, ni tampoco sobre el grado de invasividad que suponen dichos mecanismos para la vida privada de quien teletrabaja. En tanto, el decreto N° 11.072 establece que el teletrabajador deberá estar disponible, mediante cualquier tipo de medio tecnológico, para comunicación dentro del plazo definido por el empleador y considerando siempre los horarios de apertura y cierre de la entidad pública.

Así, los principales riesgos que presentan las normativas en materia de uso de tecnologías son: I) eximir de responsabilidad al empleador en la provisión de insumos y herramientas TICs; II) falta de regulación sobre capacitaciones para el uso de dichas herramientas, y; III) excesiva

invasividad en el control y supervisión del proceso de teletrabajo. Esto porque, dejar la provisión de insumos y herramientas TICs, incluyendo los gastos asociados, como de exclusiva responsabilidad del personal que teletrabaja significa no solo un gran costo económico para los trabajadores, sino también acrecentar la desigualdad de acceso sobre medios tecnológicos de trabajo (Boccardo et al., 2022; Sostero et al., 2020), y establecer una lógica de tener que “pagar para trabajar” (OIT, 2020). A su vez, la falta de capacitación para el uso de insumos y herramientas tecnológicas supone un desmedro para la calidad del servicio público brindado y un aumento en la descalificación de los trabajadores (Kelliher & Anderson, 2010). Finalmente, en cuanto al control y supervisión, que los teletrabajadores estén obligados a estar constantemente disponibles para atender solicitudes, por todos los medios tecnológicos disponibles y considerando siempre los horarios de apertura y cierre de la entidad pública donde presta servicios, supone un alto nivel de invasividad que podría trastocar la vida privada de quien teletrabaja y aumentar los grados de sometimiento laboral (Fairweather, 1999; Jiménez, 2021).

En lo concerniente a derechos individuales y colectivos, ambas normativas presentan un vacío regulatorio en esta materia. En cuanto a la posibilidad de establecer acuerdos (i.e., lugar, jornada, horarios de trabajo), el decreto N° 11.072 señala que la adopción del teletrabajo es de mutuo acuerdo entre las partes, pero sin mencionar dentro de este mutuo acuerdo aspectos relacionados a la jornada y/o horarios de trabajo, por ende, se subentiende que solo el lugar de trabajo es algo posible de acordar. Mientras que la IN N° 65 señala que el teletrabajo no es una modalidad voluntaria ni constituye un derecho del trabajador, sino que depende de la voluntad y requerimientos de cada empleador. Respecto al derecho a desconexión y tiempos de descanso, no hay regulación ni mención sobre mecanismos que aseguren este derecho, por el contrario, ambas normativas establecen que el teletrabajador deberá estar obligado a permanecer disponible, durante toda su jornada laboral, sin exceder las horas de funcionamiento de la entidad pública y/o plazo definido por el empleador. Por último, respecto a la protección de datos y privacidad, la IN N°65 establece como obligación del teletrabajador resguardar la confidencialidad y no divulgación de datos e información sensible, mientras que en el decreto N° 11072 no hay menciones o regulación sobre esta materia.

En consecuencia, el principal riesgo que presentan estas normativas, en materia de derechos individuales y colectivos, es que estas no consideran la protección de derechos laborales que contemplen la especificidad del teletrabajo, situación riesgosa si se piensa que gran parte de la evidencia empírica ha demostrado que la implementación del teletrabajo requiere precisamente un reconocimiento de nuevos derechos y condiciones laborales, tanto individuales como colectivos, que son propias de esta modalidad (De Vries et al., 2019; Gentilin, 2020; Jiménez, 2021; OIT, 2020). Otro punto relevante es que, si bien el decreto N° 11072 reconoce la posibilidad de establecer acuerdos en la adopción del teletrabajo, esta normativa solo menciona acuerdos en lo concerniente al lugar físico, pero no menciona cuestiones relacionadas a la jornada laboral, distribución horaria y/o derecho a desconexión y tiempos de descanso, aspectos que resultan fundamentales para implementar el régimen de teletrabajo (Dingel & Neiman, 2020; Gentilin, 2020; Sostero et al., 2020). Además, en materia de protección y privacidad de los

datos e información, mientras el decreto N° 11072 no presenta regulación al respecto, la IN N° 65 deja en manos del teletrabajador el resguardo y la confidencialidad de estos, situación que abre futuras problemáticas sobre la divulgación de información digital que perjudique la privacidad de los trabajadores y trabajadoras (Boccardo, 2020b; Srnicek, 2018). Por último, ambas normativas carecen de regulación sobre las posibles brechas y desigualdades de género en el teletrabajo. Situación que redundo en un riesgo considerable para las teletrabajadoras del empleo público, puesto que posibilita la agudización de las diferencias de género y el padecimiento de los efectos de la crisis de cuidados por parte de las mujeres (Miranda & Boccardo, 2020).

En resumen, el cuerpo normativo brasileño presenta una serie de vacíos, ambigüedades y regulaciones que se convierten en puntos críticos para los trabajadores públicos. En cuanto a los aspectos ambiguos o no regulados por las normativas destacan: la ausencia de limitación explícita sobre la jornada laboral, ambigüedad respecto al establecimiento de acuerdos en la adopción del teletrabajo, falta de regulación sobre las brechas y desigualdades de género en el teletrabajo, excesivo nivel de invasividad de los mecanismos de control y supervisión, ausencia del derecho a desconexión y sus mecanismos de regulación, y falta de medidas para la protección de datos e información involucrados en el proceso de teletrabajo. En el caso de las regulaciones, las normativas establecen ciertas regulaciones que, en lugar de mejorar las condiciones de los teletrabajadores, les afectan directamente, entre ellas, la prohibición del pago de horas extras y banco de horas para los empleados públicos que, junto a la obligación de estos últimos de costear individualmente la provisión de los insumos tecnológicos y gastos asociados a sus funciones, implican una reducción salarial de facto. En conclusión, el cuerpo normativo del teletrabajo en el empleo público en Brasil constituye una de las legislaciones más unilaterales en detrimento de los servicios públicos en América Latina y el Caribe, estando mucho más enfocada en el aseguramiento y abaratamiento de la productividad bajo un régimen que deteriora las relaciones laborales.

PERÚ

En Perú, la normativa que regula la modalidad de teletrabajo en el empleo público corresponde a la Ley N° 31.572, aprobada por el Congreso Nacional el 07 de septiembre de 2022, y publicada en el diario oficial el pasado 11 de septiembre del mismo año. Esta ley N° 31.572 fue propuesta por la parlamentaria Adriana Tudela (Avanza País) con la finalidad de actualizar la normativa sobre teletrabajo y con ello mejorar las deficiencias de la antigua ley N° 30.036 vigente desde el año 2013, y su posterior decreto reglamentario N017-2015-TR del año 2015, ambos emanados bajo el mandato del presidente Ollanta Humala (Partido Nacionalista). Las diferentes regulaciones que establece esta normativa sobre aspectos relativos a puesto de trabajo, uso de tecnologías y derechos laborales se detallan a continuación.

En materia de puesto de trabajo, la normativa establece que el tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador es el mismo aplicable al trabajador que presta servicios de manera presencial, es decir, 8 horas diarias y 48 horas semanales, como máximo. El seguimiento sobre

el cumplimiento de la jornada laboral, en modalidad teletrabajo, se realizará mediante plataformas digitales que disponga la entidad pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda. Respecto a la organización de los tiempos de trabajo, la normativa señala que las partes involucradas (trabajador y empleador) pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral (si la labor lo permite), en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal. En cuanto a las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo, la normativa establece que estas se sujetan a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Nº 29.783), y su reglamento, en lo que corresponda. Además, es deber del empleador identificar los peligros, evaluar los riesgos e implementar las medidas correctivas a los que se encuentra expuesto el teletrabajador, para ello el teletrabajador debe brindar las facilidades de acceso al empleador en el lugar habitual del teletrabajo. Finalmente, en materia de remuneraciones, la normativa establece que el cambio de modalidad en ningún caso afecta la naturaleza del vínculo laboral, la categoría, la remuneración ni los beneficios obtenidos por convenio colectivo o los adoptados en conciliación o mediación, y demás condiciones laborales establecidas con anterioridad. En el caso de las horas extras, éstas serán compensadas con descanso físico, salvo expreso consentimiento del empleador.

De acuerdo con lo anterior, la regulación en materia de puesto de trabajo que establece esta normativa presenta fortalezas y debilidades a considerar. Respecto a las fortalezas, en primer lugar, la existencia de regulación sobre la jornada laboral va en línea con distintos estudios y recomendaciones de política pública que han demostrado que la jornada de trabajo tiende a extenderse más allá de los límites diarios permitidos por normativa bajo la modalidad de teletrabajo, llegando inclusive a afectar los tiempos de reposo y de vida privada-familiar de quienes teletrabajan (Boccardo et al., 2022; Kelliher & Anderson, 2010; Sullivan & Lewis, 2001). En segundo lugar, que se encuentre regulada la posibilidad de pactar, por mutuo acuerdo, la organización y distribución flexible de los tiempos de trabajo y descanso ha demostrado ser un elemento fundamental para la efectiva implementación del teletrabajo (Boccardo, 2020b; Dingel & Neiman, 2020; Jiménez, 2021). Y, en tercer lugar, en materia de remuneraciones, resulta en fortaleza la existencia de regulación que establece que el cambio de modalidad a teletrabajo no implica un cambio en las condiciones laborales establecidas con anterioridad (i.e., beneficios individuales y colectivos), pues la ausencia de regulación en esta materia afecta sustancialmente los salarios de los teletrabajadores públicos (Jiménez, 2021). Respecto a las debilidades, si bien la normativa reglamenta el tiempo máximo de la jornada laboral, esta no reglamenta la carga laboral del teletrabajador, ni considera su posible incremento e intensificación, lo cual constituye un potencial riesgo especialmente para los empleados públicos debido a la intensificación de actividades en el contexto de la crisis sanitaria por COVID-19 (Boccardo et al., 2022). Otro punto relevante, en cuanto a la salud y seguridad laboral, es la ambigüedad regulatoria respecto a la provisión de insumos ergonómicos para el teletrabajo, ya que la normativa establece que en caso la entidad no contase con estos insumos, será deber del teletrabajador contar y costear estos implementos. Lo anterior resulta un riesgo para los empleados públicos toda vez que estos elementos son fundamentales para prevenir

enfermedades o dificultades musculoesqueléticas en los teletrabajadores y teletrabajadoras a largo plazo, así como también para impedir que se produzcan interferencias en el desempeño de actividades y la prestación de un servicio de calidad (Bergum, 2007; Boccardo et al., 2020).

En cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs), la normativa establece que la provisión de insumos y herramientas TICs se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad pública. De no existir insumos suficientes, es deber del teletrabajador aportar sus propios equipos, y en ese caso, el empleador no compensará el costo de los equipos ni los gastos que genere su uso. Respecto al uso de software, plataformas y sistemas digitales, la normativa señala que es deber del empleador entregar las facilidades necesarias, incluyendo acceso, soporte y capacitación. Además, se establece la posibilidad de que el empleador asuma los costos y provea servicio de internet a los teletrabajadores, no obstante, esto queda sujeto a la disponibilidad presupuestaria de cada entidad y la naturaleza de las funciones del teletrabajador. En cuanto a los sistemas de control y supervisión en el teletrabajo, la normativa establece la utilización de plataformas digitales, y que los mecanismos de comunicación, de supervisión y control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajador deben estar presentes al momento de suscribir la modalidad. Cabe mencionar que los mecanismos de supervisión y control son uno de los tantos aspectos que deben ser acordados entre las partes individuales del contrato laboral a fin de asegurar el respeto de la privacidad de quien teletrabaja.

Como se ha señalado anteriormente, contar con insumos y herramientas tecnológicas y la capacitación para su manejo es vital tanto para la realización del teletrabajo como para asegurar estándares de eficiencia y prevenir una descalificación de la fuerza de trabajo (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021). En este sentido, la normativa peruana establece que la provisión de insumos tecnológicos queda sujeta a la disponibilidad de cada entidad pública. Esta situación resulta un riesgo para los teletrabajadores, porque los obliga a asumir el costo económico de disponer de sus propios medios y herramientas tecnológicas, profundizando con ello el descuido de responsabilidades asociadas a los costos y gastos que generen el uso de los equipos por parte del empleador (Boccardo, 2020b; Gentilin, 2020; Sostero et al., 2020). A esto se le añade la posibilidad, un tanto ambigua, de que la provisión y reembolso de los costos de servicio de Internet del teletrabajador pueda darse bajo ciertas circunstancias determinadas por la naturaleza de las funciones y la capacidad presupuestaria de la entidad, lo cual puede profundizar las diferencias entre los teletrabajadores del empleo público (OIT, 2020). Además, la no regulación sobre la calidad de los insumos y herramientas tecnológicas es un riesgo que amenaza la prestación de un servicio público de calidad, así como también puede implicar consecuencias para la salud y estrés de quienes teletrabajan y una extensión de la jornada regular (Dingel & Neiman, 2020; Kelliher & Anderson, 2010; OIT, 2019). Por último, respecto a los sistemas jerárquicos de supervisión y control mediados por tecnologías en el teletrabajo, la normativa establece que estos deberán respetar la privacidad de quien teletrabaja. Sin embargo, aunque la determinación de los mecanismos de control y supervisión sea materia de acuerdo entre las partes contractuales, esto solo figura como un principio puesto que no se estipulan

reglamentos ni procedimientos que regulen efectivamente los niveles de invasividad empleados hacia la vida privada de los teletrabajadores y teletrabajadoras (Boccardo, 2020b; Fairweather, 1999; Jiménez, 2021).

En lo concerniente a derechos colectivos e individuales, la normativa establece que el teletrabajador tiene los mismos derechos y obligaciones que los establecidos para las y los trabajadores públicos que prestan servicios de manera presencial, incluyendo beneficios obtenidos tanto individual como colectivamente. Respecto al teletrabajo, la normativa establece que es una modalidad especial de prestación de labores, voluntaria y reversible que puede desarrollarse en forma total o parcial. Bajo esta modalidad, teletrabajador y empleador deben establecer, de común acuerdo, las características que este adoptará en tanto aspectos relativos a jornada laboral, distribución de horarios de trabajo, y lugar donde se realicen las funciones (dentro o fuera del país), siempre que el lugar acordado cuente con las condiciones digitales y de comunicaciones necesarias. En materia de desconexión digital, la normativa garantiza al teletrabajador su derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo (e.g., días libres, vacaciones, licencias médicas, permisos, horas de lactancia), con la finalidad de conciliar la vida laboral con la vida privada-familiar. Además, se establece que las autoridades competentes poseen funciones fiscalizadoras sobre el cumplimiento por parte del empleador de este derecho. Finalmente, en materia de protección de datos e información, la normativa señala que las condiciones específicas de seguridad y confianza digital para el desarrollo del teletrabajo se sujetan a lo establecido en el ordenamiento jurídico respectivo sobre la Ley de Gobierno Digital, el cual entrega obligaciones tanto a teletrabajadores como empleadores. En el caso de los empleadores, se establece que deben proveer lineamientos para la seguridad y confianza digital en el teletrabajo (e.g., uso de redes de comunicación e información seguras, medidas y controles para evitar suplantación de identidad e ingeniería social). Y para el caso de los teletrabajadores, se establece la obligatoriedad de cumplir con la normativa vigente sobre la protección y confidencialidad de los datos a los que tiene acceso.

En materia de derechos individuales y colectivos, la legislación peruana ha demostrado estar en sintonía con lo establecido por distintas investigaciones sobre que la adopción del teletrabajo implica el reconocimiento de un conjunto de derechos y condiciones laborales, tanto individuales como colectivas, que vienen aparejadas a esta modalidad (De Vries et al., 2019; OIT, 2019, 2020). En primer lugar, la normativa reglamenta que los derechos laborales individuales y colectivos de quien teletrabaja son los mismos que los trabajadores presenciales ya que no supone una afectación a las condiciones contractuales y laborales. En segundo lugar, regula la posibilidad de establecer acuerdos en materias de implementación voluntaria del teletrabajo, modalidad, jornada laboral, organización del tiempo de trabajo y lugar de trabajo, evitando que bajo esta forma de trabajo no se regulen derechos consagrados (OIT, 2019). En tercer lugar, la normativa regula la protección y privacidad de datos e información que se ven involucrados tanto en el proceso de teletrabajo como también de los propios teletrabajadores (Boccardo, 2020b). En cuarto lugar, la normativa peruana permite conciliar la vida laboral con la vida

privada-familiar toda vez que regula claramente los mecanismos para asegurar el derecho a desconexión, además de demarcar el ejercicio de este derecho en los tiempos fuera de la jornada laboral regular, siendo diferente al derecho de desconexión digital continúa promovida por organizaciones internacionales y otros países (OIT, 2020). Cabe cuestionarse, por tanto, qué mecanismo del derecho a desconexión digital supone mayor protección a los descansos de quien teletrabaja y facilita la conciliación con las labores domésticas (Aránguiz, 2020).

Finalmente, en la normativa peruana no se realiza reconocimiento ni regulación específica sobre las posibles brechas y desigualdades de género en el teletrabajo. Constituyendo esto un importante riesgo para las teletrabajadoras, especialmente en Perú, donde la legislación en materias de género son débiles o inexistentes (Miranda & Boccardo, 2020). En conclusión, la normativa del teletrabajo en el empleo público de Perú presenta fortalezas y debilidades que redundan en posibilidades y amenazas para el desarrollo laboral pleno de los servidores públicos. Dentro de las fortalezas destacan regulaciones relativas a la extensión de la jornada laboral, posibilidad de acordar modalidad, jornada, lugar, horarios, derecho a desconexión y la protección de datos e información, no solo del proceso de teletrabajo, sino también del propio trabajador. En el caso de las debilidades, la existencia de vacíos regulatorios relativos a la carga laboral, calidad y otorgamiento de insumos ergonómicos, mecanismos de capacitación, brechas de género y no regulación de los grados de invasividad en los mecanismos de control y supervisión, constituyen una amenaza que pone en riesgo no solo los avances alcanzados en materia de innovación de las relaciones laborales, sino que también facilitan, que las dificultades laborales provenientes del trabajo tradicional-presencial se trasladen al espacio doméstico-privado.

MÉXICO

En México, la normativa que regula el teletrabajo, tanto en instituciones públicas como privadas, es la llamada ley “home office” del año 2021, que en la práctica es un decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo. A su vez, la norma 037-STPS-2022 del año 2022, es el instrumento, que se desprende de la reforma a la Ley Federal del Trabajo, que regula las condiciones de seguridad y salud que deben contemplarse para el trabajo remoto. Las diferentes regulaciones que establece esta normativa sobre aspectos relativos a puesto de trabajo, uso de tecnologías y derechos laborales se detallan a continuación.

En Materia de puestos de trabajo, la normativa establece que la extensión de la jornada laboral para quienes teletrabajan no podrá exceder el máximo legal establecido en la normativa vigente. Respecto a la organización de los tiempos de trabajo, se señala que es el empleador quien debe establecer la duración del horario de labores o la distribución de los horarios de las jornadas de trabajo, siempre que no excedan los máximos legales, incluyendo el derecho a las pausas para descanso y a la desconexión al término de la jornada laboral. La verificación sobre el cumplimiento de la jornada laboral se realizará mediante plataformas digitales que disponga el empleador. En cuanto a las condiciones especiales de seguridad y salud en el teletrabajo, la normativa establece que los empleadores deben proveer, por una parte, insumos que

garanticen las condiciones ergonómicas, y posturales del trabajador en su jornada laboral, y por otra, para evitar riesgos de trabajo provocados por factores de riesgo psicosocial, el empleador debe fiscalizar que el teletrabajador disponga de un espacio físico que, preferentemente, permita privacidad cuando se encuentre en su jornada de trabajo, para evitar que cualquier persona ajena a las labores inherentes al Teletrabajo puedan interferir, interrumpir, o afectar sus actividades. Finalmente, en materia de remuneraciones, la normativa reglamenta que esta se mantiene según la realización de sus funciones debido a que la modalidad de teletrabajo no supone una transformación de las condiciones de la relación laboral, manteniéndose las mismas obligaciones y beneficios.

Dado que el teletrabajo normalmente redundaría en una extensión de la jornada laboral que altera los tiempos de descanso y la vida privada de los trabajadores (cf. Kelliher & Anderson, 2010; Mirchandani, 28 1999; Sullivan & Lewis, 2001), resulta positivo que la normativa mexicana regule la extensión de la jornada laboral. Así también, otro aspecto positivo es la regulación sobre la provisión de insumos ergonómicos para el teletrabajo, elemento clave para prevenir dificultades musculoesqueléticas a largo plazo en los y las trabajadoras (Bergum, 2007; Boccardo et al., 2020). No obstante, aspectos como la imposibilidad de establecer acuerdos en materia de organización del horario laboral o la nula regulación sobre la carga laboral en el teletrabajo suponen un riesgo para los teletrabajadores. Esto porque, por una parte, la efectiva implementación del teletrabajo requiere de relaciones laborales que permitan una mayor autonomía al trabajador, especialmente en la organización de sus tiempos (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021), y por otra, no reconocer el incremento de la carga laboral, constituye un potencial riesgo especialmente para los empleados públicos debido a la intensificación de actividades en el contexto de la crisis sanitaria por COVID-19 (Boccardo et al., 2020; OIT, 2019).

En cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs), la normativa establece como deber del empleador proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo, así como también asumir los costos derivados del teletrabajo, incluyendo el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad. En lo que respecta a capacitaciones, se regula que el empleador debe entregar la capacitación y asesoría necesaria para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de los y las teletrabajadoras, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo. Finalmente, respecto a las tecnologías utilizadas en los sistemas de control y supervisión del teletrabajo, se señala que los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de quienes teletrabajan, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.

Si se considera que la provisión de insumos y herramientas tecnológicas es uno de los elementos más básicos para la realización del teletrabajo y garantizar su eficiencia (Boccardo et al., 2020; OIT, 2020; Sostero et al., 2020), la normativa mexicana avanza en la línea correcta, toda vez que su regulación establece el deber del empleador de proveer no solo los insumos tecnológicos

necesarios para el teletrabajo, sino también asegurar su mantenimiento y costear el pago de servicios asociados a la actividad. Además, se regula como un deber del empleador el garantizar el acceso a capacitación en el uso y manejo de herramientas tecnológicas, lo cual es central para prevenir una posible descalificación de la fuerza de trabajo (Kelliher & Anderson, 2010). No obstante, un elemento a considerar es la no regulación explícita del nivel de invasividad de los sistemas de control y supervisión en el teletrabajo, puesto que, a pesar de señalar que estos deben ser proporcionales a su objetivo y que se debe garantizar el derecho a la intimidad de quienes teletrabajan, no se establecen mecanismo para asegurar ese derecho. Lo anterior resulta un riesgo, puesto que se ha demostrado que la desregulación en esta materia puede afectar negativamente a la intimidad de quien teletrabaja, sus tiempos de descanso y puede aumentar los niveles de sometimiento laboral (Boccardo, 2020b; Fairweather, 1999).

En cuanto a los derechos colectivos e individuales, la normativa regula que los derechos contenidos en las condiciones generales de trabajo de las personas teletrabajadoras deben ser iguales a los que realicen trabajo presencial, es decir, los teletrabajadores poseen los mismos derechos y obligaciones que sus pares presenciales. En cuanto al establecimiento de acuerdos, la normativa regula solo la voluntariedad y reversibilidad en el cambio de modalidad (presencial o teletrabajo) y acuerdo en el lugar físico de trabajo. La única excepción en este sentido se da en el caso de las mujeres a quienes, con la finalidad de posibilitar la conciliación del trabajo con su vida familiar y personal, se les permite pactar jornadas flexibles para facilitar la atención de responsabilidades familiares. En materia de desconexión digital, se regula este derecho estableciendo que quienes teletrabajen se verán eximidos de atender requerimientos luego del término de la jornada laboral, lo cual deberá ser respetado por su empleador. Por último, la normativa establece como deber del empleador la implementación de mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo. Y, a su vez, obliga al teletrabajador a atender las políticas y mecanismos de protección de datos e información establecidos por el empleador en el desempeño de sus actividades como persona teletrabajadora, así como las restricciones sobre su uso y almacenamiento.

Como se ha señalado con anterioridad, la implementación del teletrabajo requiere la generación de derechos y condiciones laborales, tanto individuales como colectivas, que sean propias y atinentes a esta modalidad (De Vries et al., 2019; Gentilin, 2020; Jiménez, 2021; OIT, 2020). En ese sentido, la normativa mexicana logra regular solo algunos aspectos de lo anterior, dejando vacíos regulatorios importantes que suponen un riesgo para los y las empleadas públicas. Respecto a los aspectos regulados destaca, en primer lugar, el derecho a desconexión para los teletrabajadores una vez finalizada su jornada laboral. Esto es relevante pues, a diferencia del derecho a desconexión continua establecido en otros países, en estas iniciativas este derecho tiene su ámbito de aplicación cuando termina la jornada laboral, siendo posiblemente más efectivo para evitar el desdibujamiento de la jornada y la intervención en los tiempos privados de quien teletrabaja (Boccardo et al., 2020; OIT, 2019, 2020). En segundo lugar, destaca la protección y privacidad de los datos e información que se ven involucrados tanto en el proceso

de teletrabajo como también de los propios teletrabajadores evita problemáticas futuras respecto a la divulgación y filtración de información digital que perjudiquen la intimidad y privacidad de los trabajadores y trabajadoras (Boccardo, 2020b; Srnicek, 2018). Y, en tercer lugar, se valora que la normativa establezca que los derechos laborales de quienes teletrabajan son los mismos que los trabajadores presenciales ya que no supone una afectación a las condiciones contractuales y laborales. Respecto a los vacíos regulatorios destacan, la inexistencia de reglamentación sobre los tipos de modalidad de teletrabajo (total o parcial), y la imposibilidad de establecer acuerdos relativos a la organización de los tiempos de trabajo, aspectos que resultan fundamentales para implementar el régimen de teletrabajo (Dingel & Neiman, 2020; Gentilin, 2020; Sostero et al., 2020).

Finalmente, en términos de posibles brechas y desigualdades de género en el teletrabajo, la normativa reglamenta que la adopción del teletrabajo deberá tener una perspectiva de género que permita la conciliación de la vida privada-familiar con la vida laboral, incluyendo la posibilidad de contar con jornadas flexibles para facilitar la atención de responsabilidades familiares. Además, se señala que el empleador debe contar con mecanismos de atención a casos de violencia familiar que afecten a la persona que realice teletrabajo. Como han demostrado diversas investigaciones, el teletrabajo tiende a agudizar las desigualdades de género, la crisis de los cuidados, la doble jornada laboral para las mujeres y la distribución de las funciones domésticas según género (Boccardo et al., 2020; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001). En ese sentido, el reconocimiento de las brechas de género constituye un avance en la normativa mexicana, sin embargo, al carecer de procedimientos específicos que operacionalicen el enfoque de género sobre la conciliación de la vida laboral con la vida privada, podría redundar solo en un reconocimiento más bien declarativo antes que aplicable.

En suma, la legislación mexicana busca regular ciertos aspectos del teletrabajo en el empleo público relativos a puesto de trabajo, uso de tecnologías y derechos laborales. Dentro de los aspectos positivos destacan: regulación de la extensión de la jornada laboral, regulación sobre la provisión de insumos ergonómicos para el teletrabajo, proveer no solo los insumos tecnológicos necesarios para el teletrabajo, sino también asegurar su mantenimiento y costear el pago de servicios asociados a la actividad, garantizar el acceso a capacitación en el uso y manejo de herramientas tecnológicas, regular el derecho a desconexión para los teletrabajadores una vez finalizada su jornada laboral, regular la protección y privacidad de los datos e información que se ven involucrados tanto en el proceso de teletrabajo como también de los propios teletrabajadores, y mantener las condiciones contractuales y laborales de los teletrabajadores en igualdad con sus pares que realizan labores presenciales. No obstante, presenta aspectos que no son regulados y que constituyen riesgos para los teletrabajadores. Entre estos se destacan: la ausencia de regulación sobre procedimientos específicos para disminuir las desigualdades y brechas de género en el teletrabajo -más allá de lo que dictan las leyes generales sobre equidad de género-, la inexistencia de regulación sobre la carga laboral, el no aseguramiento de la calidad de los insumos tecnológicos, la imposibilidad de establecer acuerdos sobre los tipos de modalidad de teletrabajo, la ausencia de regulación sobre los niveles

de invasividad de los sistemas de control y supervisión. Estos elementos dan cuenta que la normativa no supone una innovación profunda de las relaciones laborales en el régimen de teletrabajo, sino que más bien constituyen normativas que combinan una serie de dificultades provenientes del trabajo tradicional presencial y otras propias de la modalidad de teletrabajo.

URUGUAY

En Uruguay, el teletrabajo es regulado a través de la Ley 19.978 del año 2021 y su decreto reglamentario N°86/022 del año 2022. No obstante, esta legislación solo es aplicable a relaciones laborales en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal. En el caso del sector público, no existe una regulación en específico en esta materia, salvo los contenidos en los decretos N°94/20 del año 2020 y N°89/21 del año 2021, los cuales más que regular, se limitan a permitir el teletrabajo en el empleo público y generar recomendaciones sobre su implementación. En este sentido, el decreto N°94/20, exhorta a los empleadores a instrumentar y promover el teletrabajo, con la finalidad de mitigar y prevenir las consecuencias de la propagación del COVID-19. Para alentar esta medida, el Presidente de la República, Luis Lacalle, actuando en Consejo de Ministros encomendó a través del decreto N°89/21 a la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) en conjunto con la Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información y del Conocimiento (AGESIC), la elaboración de una Guía para la gestión efectiva de la modalidad de teletrabajo, un plan de capacitaciones y un informe de evaluación sobre la gestión del teletrabajo en el ámbito de la Administración Central. El resultante de este mandato se tradujo en 3 guías que intentan brindar información y orientación para apoyar la implementación del teletrabajo en el servicio público en aspectos relacionados a la planificación y organización del trabajo, consideraciones sobre salud y bienestar, desafíos, herramientas y buenas prácticas. Las recomendaciones de estas guías se detallan a continuación.

En materia de puesto de trabajo, en primer lugar, se señala que el teletrabajo supone un cambio en el enfoque clásico de gestión, que implica pasar de un control de tareas diarias hacia un control orientado a consecución de objetivos y resultados. Por ello, se recomienda flexibilidad y adaptación tanto en la jornada laboral como en la organización de los tiempos de los teletrabajadores, pues se entiende que, en esta modalidad, los escenarios de corresponsabilidad adquieren mayor relevancia. No obstante, aspectos como la extensión de la jornada laboral o mecanismos para establecer acuerdos sobre la organización de los tiempos de trabajo no son mencionados, por lo que se subentiende que la jornada laboral se encuentra regulada por la normativa vigente. En materia de salud y seguridad, se recomienda que el teletrabajador debe tener el mismo nivel de protección que cualquier otro trabajador presencial, conforme a la legislación vigente. En este sentido, se sugiere que el empleador debe aplicar las medidas de prevención tendiente a evitar accidentes de trabajo y enfermedades contraídas a consecuencia o en ocasión del trabajo, en particular en lo referente a equipos y lugares de trabajo, entorno, condiciones ambientales, condiciones ergonómicas y psicosociales, más no se recomienda la obligatoriedad del empleador de proveer dichos insumos. Por último, no se establecen regulaciones sobre salarios, prestaciones o asignaciones en modalidad teletrabajo.

Diversos estudios han demostrado que el teletrabajo supone la intromisión del trabajo remunerado con los espacios y tiempos reservados normalmente para la vida familiar y personal (cf. Kelliher & Anderson, 2010; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001), situación que tiende a acentuarse en el caso de los servidores públicos debido a la intensificación de actividades por la crisis sanitaria del COVID-19 (Boccardo et al., 2022; OIT, 2020). En este sentido, que la legislación uruguaya contemple solo recomendaciones y no una regulación explícita en la materia, representa un importante riesgo para la salud y bienestar de los teletrabajadores. En primer lugar, porque la no regulación de la extensión horaria de la jornada laboral ni el establecimiento de mecanismos que aseguren la autonomía y flexibilidad en la organización de los tiempos de trabajo supone, como se mencionó anteriormente, un desmedro en la calidad de vida de los trabajadores públicos, pues se ha demostrado que el teletrabajo normalmente redundaría en un aumento de carga laboral, situación que altera los tiempos de reposo de los trabajadores (cf. Kelliher & Anderson, 2010; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001). En segundo lugar, porque si bien se recomienda que el empleador mantenga la misma protección sobre riesgos laborales, independiente de la modalidad adoptada por el trabajador (teletrabajo o presencial), las recomendaciones no contemplan la obligatoriedad del empleador de suministrar los insumos necesarios para el trabajo en el domicilio. Situación riesgosa toda vez que la no vigilancia del diseño, calidad y características de estos elementos es un factor que puede devenir en la generación de trastornos musculoesqueléticos e interferencias en el desempeño de actividades (Boccardo et al., 2020). Y, en tercer lugar, la no regulación sobre aspectos relacionados a salarios, prestaciones y asignaciones podría afectar de manera importante los ingresos de los teletrabajadores públicos (Jiménez, 2021).

En cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs), las recomendaciones son escasas y difusas. En primer lugar, si bien no se menciona explícitamente como responsabilidad del trabajador proveer la infraestructura necesaria para el desarrollo del teletrabajo (i.e., insumos, herramientas tecnológicas, equipos, luz, internet, teléfono), tampoco se menciona la responsabilidad del empleador. En este sentido, solo se recomienda que el empleador vigile el adecuado uso de los insumos y herramientas tecnológicas, así como también las condiciones de ambiente para el teletrabajo. En segundo lugar, se contempla que el empleador debe proveer la formación necesaria a teletrabajador en materia de uso de TICs, pero no se establecen mecanismos de capacitación ni periodicidad de estas. Finalmente, respecto al control y supervisión del proceso de teletrabajo, se recomienda que la supervisión del desempeño de los teletrabajadores se lleve a cabo a través de reuniones periódicas (semanales o quincenales), acordadas de mutuo acuerdo, pero no se establece a través de que medios tecnológicos ni mecanismos a utilizar.

El teletrabajo ha puesto en evidencia la necesidad de proveer y capacitar a los trabajadores en el uso de herramientas tecnológicas, esto no solo con la finalidad de habilitar y asegurar la eficiencia del teletrabajo, sino también para evitar la pérdida de competencias de los trabajadores (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021). En este sentido, la falta de regulación en las recomendaciones relativas al uso de TICs resulta un riesgo para los teletrabajadores públicos uruguayos. Esto porque, la indeterminación sobre la provisión de insumos y herramientas TICs,

incluyendo los gastos asociados, significa no solo un gran costo económico para los trabajadores, sino también acrecentar la desigualdad de acceso sobre medios tecnológicos de trabajo (Boccardo et al., 2022; Sostero et al., 2020). Por otra parte, se ha demostrado que tanto, la falta de capacitaciones como el trabajo realizado con equipos y herramientas de baja calidad, redundan en pérdida de productividad, frustración y, en última instancia, desvinculación de los trabajadores (OIT, 2020). Finalmente, la desregulación sobre los niveles de invasividad de los mecanismos de control y supervisión mediados por tecnologías, es un factor que podría trastocar y perjudicar la vida privada de quien teletrabaja, y aumentar los grados de sometimiento laboral (Fairweather, 1999; Jiménez, 2021).

Respecto a los derechos laborales colectivos e individuales del personal que teletrabaja, las recomendaciones no establecen regulaciones en la materia. Tampoco se reglamenta la posibilidad de establecer acuerdos en tanto jornada laboral, distribución horaria y carácter voluntario y reversible de la modalidad de teletrabajo. En este sentido, solo se subentiende que existe la posibilidad de establecer acuerdos, toda vez que las recomendaciones señalan que la modalidad de teletrabajo implica repensar y redefinir pautas para la planificación, coordinación y organización del trabajo, y por ello es necesario establecer criterios que permitan mayor flexibilidad y adaptabilidad, contemplando no solo el cumplimiento adecuado del servicio, sino también, la complementariedad de la vida familiar y personal. En materia de desconexión diaria y descansos, si bien las recomendaciones señalan que todo trabajador tendrá 'derecho a desconectarse' de dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, no se regula los mecanismos a adoptar para que este derecho se lleve a cabo. Por último, se recomienda al empleador contar con los medios necesarios para hacer efectivos los derechos contenidos en la ley para la protección del derecho de acceso a la información pública (N° 18.381) y la ley de Protección de datos personales (N° 18.331). En este sentido, se exhorta a los empleadores a promover instancias de capacitación y considerar la elaboración de guías en la materia, y en el caso de los teletrabajadores se establece que será deber de la persona que teletrabaja guardar confidencialidad sobre la información y datos a los que tenga acceso para llevar a cabo sus funciones.

Como se ha mencionado anteriormente, la implementación efectiva del teletrabajo requiere del reconocimiento de nuevos derechos y condiciones laborales, específicos a esta modalidad (De Vries et al., 2019; OIT, 2019, 2020). En este sentido, la legislación uruguaya presenta deficiencias regulatorias en el caso de los trabajadores públicos. En primer lugar, porque las recomendaciones no regulan los derechos laborales individuales y colectivos de quienes teletrabajan, quedando sometidos a las legislaciones generales que no consideran la especificidad de esta modalidad. En segundo lugar, la falta de regulación sobre los mecanismos que garanticen la voluntariedad (en la adopción), modalidad, jornada laboral y distribución horaria, imposibilita el establecimiento de acuerdos en aspectos que resultan fundamentales para la implementación exitosa del teletrabajo (Dingel & Neiman, 2020; Gentilin, 2020; Sostero et al., 2020). En tercer lugar, si bien las recomendaciones establecen el derecho de los teletrabajadores a la desconexión digital, estas no regulan expresamente los procedimientos que aseguren su cumplimiento, lo cual resulta preocupante, toda vez que el teletrabajo al

basarse en la consecución de objetivos y metas tiende a extender la jornada laboral, y en este sentido, la no existencia de mecanismos que garanticen la desconexión de los teletrabajadores posibilita la comunicación y hostigamiento laboral (Fairweather, 1999; OIT, 2019). Por último, la protección y privacidad de los datos e información del propio personal que teletrabaja no es regulada, salvo en lo que refiere a datos de salud (en contexto de pandemia), lo cual abre futuras problemáticas sobre la divulgación de información digital que perjudique la privacidad de los trabajadores y trabajadoras (Boccardo, 2020b; Srnicek, 2018). Finalmente, no se contemplan regulaciones sobre las posibles brechas y desigualdades de género en el teletrabajo. Situación compleja si se piensa que diversos estudios han demostrado que esta modalidad tiende a profundizar las brechas de género, afectando especialmente a las mujeres, quienes deben sortear la dificultad que significa compatibilizar tareas domésticas con el trabajo remunerado (Boccardo et al., 2020; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001).

En resumen, la legislación uruguaya, presenta una serie de puntos críticos a considerar, y el principal es que tanto el decreto N°94/20 como el N°89/21 no regulan el teletrabajo en el servicio público, tan solo exhortan a los empleadores a adoptar medidas tendientes a su implementación, careciendo estos de obligatoriedad. A su vez, estas recomendaciones resultan en la mayoría de los casos, una declaración de intenciones más que guías explícitas sobre mecanismos y procedimientos concretos para llevar a cabo dichas intenciones. En este sentido, los principales aspectos que no se regulan o que son ambiguamente reglamentados son: la ausencia de limitación explícita sobre la jornada laboral, carencia regulatoria en materia de salarios y prestaciones en modalidad de teletrabajo, la falta de procedimientos que garanticen el establecimiento de acuerdos, la inexistencia de regulación sobre las brechas y desigualdades de género en el teletrabajo, la ausencia de regulación sobre los niveles de invasividad de los mecanismos de control y supervisión, la no explicitación de la obligatoriedad del empleador de proveer implementos ergonómicos, la no regulación sobre mecanismos que aseguren el derecho a desconexión, la no regulación sobre derechos individuales y colectivos en el teletrabajo, y la falta de medidas para la protección de datos e información de los teletrabajadores. En definitiva, la legislación del teletrabajo en el empleo público en Uruguay estaría dejando a los teletrabajadores menos protegidos que sus pares en modalidad presencial, esto porque, las recomendaciones no suponen un cambio sustancial de las relaciones laborales en esta modalidad, sino más bien combinan una serie de dificultades provenientes del trabajo tradicional presencial y otras propias de la modalidad de teletrabajo.

BOLIVIA

En Bolivia, la normativa que regula el teletrabajo en el servicio público (y privado) es el Decreto Supremo N° 4570, promulgado el 18 de agosto de 2021 bajo el mandato de Luis Arce, presidente constitucional del Estado Plurinacional. Este decreto que tiene objetivo regular la implementación de las condiciones especiales de trabajo, mientras dure la pandemia, deroga las anteriores normativas emanadas en la materia (Decretos Supremos N° 4218 y N° 4451). Las

diferentes regulaciones que establece esta normativa sobre aspectos relativos a puesto de trabajo, uso de tecnologías, derechos laborales, y brechas de género se detallan a continuación.

En materia de puesto de trabajo, la normativa establece, en primer lugar, que cualquiera sea la modalidad de teletrabajo que se acuerde, esta no debe exceder los límites máximos establecidos por la normativa vigente, es decir, 8 horas diarias y 48 horas semanales, respetando siempre los días de descanso de quien teletrabaja. En segundo lugar, el decreto reconoce en su Art. 2 que el teletrabajo supone "condiciones especiales de trabajo", y por ello requiere una organización flexible, tanto del lugar para la realización del trabajo como del horario de trabajo. En tercer lugar, el decreto no indica expresamente menciones sobre la salud y seguridad en el puesto de trabajo, pero se subentiende que, al respetarse los derechos y condiciones laborales convencionales, estos se encuentran incluidos. De todas formas, no hay menciones sobre aspectos como ergonomía ni espacios para el teletrabajo en específico. Por último, el Art 6 de la normativa establece que la remuneración de los teletrabajadores no podrá sufrir perjuicio alguno de las condiciones laborales inicialmente acordadas, es decir, la remuneración no se ve afectada y es igual a quien trabaja presencial por las mismas funciones.

La normativa boliviana en materia de puesto de trabajo presenta fortalezas y debilidades. En el caso de las fortalezas, destacan regulaciones en materia de la jornada laboral, organización de los tiempos de trabajo y remuneraciones. Esto porque, diversos estudios han concluido que el teletrabajo tiende a extender la jornada más allá de los límites permitidos, lo cual puede afectar no solo los tiempos de reposo de los teletrabajadores, sino también su calidad de vida personal y familiar (Boccardo et al., 2022; Kelliher & Anderson, 2010; Sullivan & Lewis, 2001). A su vez, la posibilidad para organizar flexiblemente los tiempos de trabajo resulta fundamental para la exitosa implementación del teletrabajo (Boccardo, 2020b; Dingel & Neiman, 2020; Jiménez, 2021). En tanto, establecer que las remuneraciones de los teletrabajadores no sufrirán perjuicio, respecto de sus pares presenciales, constituye una tranquilidad para estos trabajadores, ya que, la ausencia de regulación en esta materia podría afectar de manera importante los salarios, prestaciones u otras asignaciones (Jiménez, 2021). Finalmente, en el caso de las debilidades, destacan vacíos regulatorios en materia de carga laboral y elementos relacionados a la salud y seguridad de quienes teletrabajan. Esto porque, si bien es cierto que la normativa regula la jornada laboral, esta no contempla el incremento de la carga laboral que han experimentado los servidores públicos a causa de la crisis sanitaria por COVID-19 (Boccardo et al., 2020), situación que ha llegado incluso a extender la jornada regular de trabajo y a aumentar el estrés laboral en los trabajadores y trabajadoras (Boccardo et al., 2020; OIT, 2019). Mientras que, por otra parte, la normativa tampoco regula aspectos como el uso de espacios en el domicilio e insumos ergonómicos para el teletrabajo, situación compleja si se piensa que estos factores resultan fundamentales no solo para prevenir enfermedades o dificultades musculoesqueléticas a corto o largo plazo en los teletrabajadores y teletrabajadoras, sino también para prevenir interferencias en el desempeño de actividades y la prestación de un servicio de calidad por la carencia de espacios individuales para el teletrabajo (Bergum, 2007; Boccardo et al., 2020).

En cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicación (TICs), el Art. 8 de la normativa establece que es el empleador o entidad pública quien tiene el deber de proveer los insumos y

herramientas tecnológicas necesarias para el teletrabajo, más no se realizan menciones sobre la calidad de estos. A su vez, no existe regulación sobre las condiciones de ambiente para el teletrabajo ni el reembolso del valor de los servicios básicos utilizados en el proceso de teletrabajo. Tampoco se establecen regulaciones sobre capacitación al personal público en el uso y manejo de las herramientas TICs, aun así, la legislación establece que el teletrabajador será responsable del cuidado y custodia de los equipos y/o herramientas entregadas para la ejecución del trabajo, y que, en caso de extravío o daño de estos, deberán cubrir el costo de la reparación o reposición. Finalmente, la normativa no establece regulación sobre los mecanismos de control y supervisión en el teletrabajo, pero se subentiende que esto se realiza dada la modalidad y definición que entregan del mismo.

La implementación del teletrabajo requiere que el empleador provinee tanto insumos de calidad como capacitaciones en el uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs), ya que esto permite, por una parte, una correcta realización del trabajo en esta modalidad, y por otra, prevenir la descalificación de la fuerza de trabajo (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021). La normativa boliviana no estaría en línea con estas recomendaciones, toda vez que aspectos como calidad de los insumos, reembolso de servicios básicos, capacitación al personal y control jerárquico en el teletrabajo no son regulados. Esta situación, sin duda deviene en riesgo para los teletrabajadores, puesto que se ha demostrado que la falta de capacitaciones, así como el trabajo realizado con equipos y herramientas de baja calidad, redundan no solo en pérdida de productividad y frustración por parte de los trabajadores, sino también su desvinculación por parte de los empleadores (OIT, 2020). Además, la falta de regulación sobre reembolso de servicios básicos como internet, luz eléctrica o telefonía resulta un costo extra para los teletrabajadores y los obliga a proveer sus propios insumos, acrecentando su desigual acceso y eximiendo al empleador de cualquier responsabilidad (OIT, 2019). Por último, la poca claridad sobre los mecanismos de control y supervisión en el teletrabajo constituye un importante riesgo, ya que, deja abierta la posibilidad a que se empleen mecanismos de control con altos niveles de invasividad sobre la vida privada y familiar de quien teletrabaja, aumentando su subordinación laboral (Fairweather, 1999; Jiménez, 2021).

Respecto a los derechos colectivos e individuales de los teletrabajadores, la normativa establece que el teletrabajo no implica una vulneración de derechos ni condiciones laborales establecidas por normativa, de hecho, el Art. 18 establece mecanismos de fiscalización que aseguren dicho cumplimiento. No obstante, la normativa carece de regulación en materia de desconexión digital, solo hay una mención relativa a respetar los días de descanso, pero ello no alcanza a constituir una medida para tiempos de descanso diarios. A su vez, en lo concerniente al establecimiento de acuerdos, dado que la normativa no regula expresamente esta materia, se subentiende que se establecen acuerdos para implementar el teletrabajo. Entre estos aspectos se encuentra la definición del lugar, el tipo de jornada, que puede ser total o alternada, y los horarios de trabajo que según su modalidad puede ser flexible o con autonomía del trabajador. En cuanto a la voluntariedad, si bien la normativa establece que el teletrabajo es una modalidad voluntaria y reversible de común acuerdo, también indica que el teletrabajo podrá ser aplicado cuando la naturaleza de las funciones y la entidad así lo permitan, es decir, no es un derecho del trabajador

optar por el teletrabajo. Por último, en materia de protección de datos y privacidad, se establece que el servidor público es responsable de la custodia y uso de la información, tanto la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo, así como la generada en aplicación de las condiciones especiales de trabajo.

Se ha demostrado que el establecimiento de igualdad de derechos y obligaciones para quienes teletrabajan, respecto a quienes desempeñan funciones de manera presencial, no implica necesariamente una innovación en las relaciones laborales, sino más bien un traslado forzoso de las lógicas presenciales al teletrabajo, ya que el régimen de teletrabajo posee sus propias especificidades que deben ser consideradas en términos de derechos (Boccardo, 2020b). En este sentido, la normativa boliviana, al proteger solo los derechos laborales convencionales, deja sin consideración una serie de condiciones y circunstancias propias del teletrabajo. Un ejemplo de ello es la inexistencia del derecho a desconexión digital, y la falta de regulación explícita sobre el establecimiento de acuerdos, situaciones que constituyen un serio riesgo para la salud laboral de los trabajadores, toda vez que posibilitan el desdibujamiento de la jornada y mayores grados de subordinación laboral (Jiménez, 2021; OIT, 2019, 2020). Además, la protección y privacidad de datos e información del propio personal que teletrabaja no está regulada, por lo que constituye un serio riesgo para la intimidad y privacidad de los trabajadores (Boccardo, 2020b; Srnicek, 2018).

En términos de la regulación sobre posibles brechas y desigualdades de género, la normativa solo establece que el teletrabajo será aplicado preferentemente a mujeres gestantes. No obstante, dicha medida no aporta a paliar la crisis de cuidados que ha demostrado profundizar el teletrabajo, especialmente en las mujeres, las cuales se ven forzadas a compatibilizar su jornada laboral con el trabajo doméstico (Miranda & Boccardo, 2020b; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001). En suma, la legislación del teletrabajo en el empleo público boliviano regula distintos aspectos relativos al puesto de trabajo, uso de tecnologías y derechos laborales, destacando cuestiones como la regulación de la extensión de la jornada laboral, la no afectación de las remuneraciones, el deber del empleador en la provisión de insumos y herramientas TICs, igualdad de derechos laborales para quienes teletrabajan. Sin embargo, hay un conjunto de aspectos no regulados o explicitados que devienen en potenciales riesgos para los teletrabajadores públicos, entre ellos destacan: la ausencia de regulación sobre brechas de género, carga laboral, provisión de implementos ergonómicos, aseguramiento de los espacios de trabajo, la no vigilancia de la calidad de los insumos tecnológicos, la no regulación específica sobre la protección de datos e información de quien teletrabaja, ausencia de regulación sobre sistemas de control y supervisión, falta de regulación explícita sobre el establecimiento de acuerdos, y la inexistencia de regulación en materia de compensación de gastos por servicios básicos. En definitiva, la normativa boliviana, si bien regula ciertos aspectos que son propios de la modalidad de teletrabajo, obvia bastantes elementos claves que dejan a los teletrabajadores menos protegidos, en comparación con sus pares que realizan funciones presenciales. Esto porque, las regulaciones incluidas en la normativa, al combinar aspectos convencionales del trabajo presencial, no constituyen una verdadera innovación de las relaciones laborales,

facilitando con ello que las dificultades laborales provenientes del trabajo presencial se trasladen al espacio doméstico-privado.

ECUADOR

En Ecuador, la normativa que regula el teletrabajo para trabajadores públicos que se rigen bajo la Ley Orgánica de Servicios Públicos (LOSEP) es el Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 del año 2022, y en el caso de los trabajadores públicos (y privados) que se rigen bajo el código del trabajo es el Acuerdo Ministerial MDT 2020-181 del año 2020, conforme lo establecido en la Disposición Reformativa Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario del mismo año. El objetivo de ambas normativas es viabilizar y regular la modalidad de teletrabajo, dado el contexto de crisis sanitaria derivada del COVID-19, tanto para trabajadores públicos regidos por la LOSEP (MDT-2022-035), como para trabajadores públicos y privados regidos por el código del trabajo (MDT 2020-181). El detalle de estas normativas en materia de puestos de trabajo, uso de tecnologías y herramientas (TICs), protección de derechos y brechas de género se detallan a continuación.

En materia de puesto de trabajo, la normativa MDT-2022-035 no regula expresamente la jornada laboral, pero se subentiende que se mantiene según lo establecido por la Ley Orgánica de Servicios Públicos (LOSEP), es decir, 8 horas diarias y 40 horas semanales. En el caso del MDT 2020-181, esta si regula la jornada laboral estableciendo que debe respetarse la jornada laboral vigente, al igual que para la fuerza laboral que se desempeña de modo presencial. Para el control de la jornada laboral, ambas normativas establecen que es deber del empleador implementar y disponer los mecanismos tecnológicos necesarios para el correcto registro de la asistencia al trabajo de quienes se encuentren teletrabajando. En cuanto a la organización del trabajo, ambas normativas carecen de regulaciones orientadas a la organización del teletrabajo, es decir, un recambio en la forma de producción orientada a metas o productos, la carga laboral, la intensidad de este o los métodos de trabajo. Asimismo, tampoco existen disposiciones sobre la autonomía de los tiempos. De hecho, en el MDT 2020-181 se establece que el teletrabajo no supone un cambio en las condiciones esenciales de la relación laboral, lo cual se puede interpretar como que esta modalidad no supone un cambio en el régimen de trabajo. En lo concerniente a salud y seguridad En el MDT-2022-035 se indica que quienes teletrabajan poseen los mismos derechos y beneficios que sus pares presenciales, lo cual da a entender que la seguridad y salud laboral se encuentra contemplada por lo que este elemento se regularía según las normativas vigentes. Ahora bien, solo en el MDT 2020-181, que es para los trabajadores sujetos al código del trabajo (CT), se indica que será deber del empleador garantizar la seguridad y salud del teletrabajador, quedando más protegida que quienes se rigen bajo la LOSEP. No obstante, en ninguna normativa hay disposiciones sobre condiciones de seguridad específicas para el teletrabajo, como el uso de espacios, equipos ergonómicos o medidas de fiscalización acordadas. Finalmente, en materia de salarios, prestaciones y asignaciones, se presentan distintas disposiciones según normativas. Para quienes están sujetos al código del trabajo (CT), el MDT 2020-181 indica que la remuneración se mantiene según la jornada de trabajo, incluyendo la posibilidad de horas extras y suplementarias. Ahora bien, el mismo decreto indica que no existe

obligación de pagar beneficios asociados al trabajo presencial, tales como transporte, uniformes o alimentación (Art. 11). Para los trabajadores regidos por la LOSEP (MDT-2022-035), la normativa indica que la remuneración se mantiene igual según las reglas generales de las normativas vigentes. No existe mención específica sobre horas extras, beneficios o prestaciones asociadas.

El teletrabajo representa todo un desafío para los trabajadores, ya que, diversos estudios han demostrado que esta modalidad al aumentar la intensidad del trabajo y la carga laboral, tiende a difuminar los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal, situación que afecta el bienestar y aumenta los niveles de estrés en los trabajadores (OIT, 2019). En este sentido, la regulación que presentan ambas normativas respecto a establecer límites a la jornada laboral permite mitigar, en parte, el solapamiento entre la vida privada y laboral que experimentan los teletrabajadores. No obstante, la falta de regulación en materia de organización del tiempo de trabajo significa un retroceso, toda vez que el teletrabajo requiere de un cambio en el régimen de las relaciones laborales que permitan mayor autonomía al teletrabajador para gestionar su tiempo de trabajo, y con ello conciliar sus obligaciones personales con las laborales (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021; OIT, 2019). En el ámbito de la salud y seguridad laboral, aspectos como el uso de espacios en el domicilio y la provisión de insumos ergonómicos para el teletrabajo no son regulados en ninguna de las normativas, situación preocupante si se piensa que las características físicas y ambientales del espacio de trabajo, así como los hábitos de trabajo son fundamentales, no solo para el buen y eficaz desarrollo del teletrabajo, sino también para prevenir enfermedades físicas de tipo muscoesqueléticas y psicológicas tales como depresión, estrés, mal humor, irritabilidad, insomnio y agotamiento mental (Bergum, 2007; Boccardo et al., 2022; OIT, 2020). Finalmente, en materia de salarios, prestaciones y asignaciones, para los teletrabajadores sujetos al código del trabajo, la normativa establece la no obligatoriedad del pago de beneficios asociados a la presenciales, situación riesgosa que afecta significativamente las remuneraciones de los teletrabajadores (Jiménez, 2021).

Respecto al uso de tecnologías de la información y comunicación (TICs), para los teletrabajadores que se rigen bajo el código del trabajo, el MDT 2020-181 establece como deber del empleador proveer los insumos y herramientas tecnológicas, mientras que para los teletrabajadores sujetos a la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP), el MDT-2022-035 establece que esto se realizará solo en la medida que la entidad pública cuente con los recursos para hacerlo (Art.7), por ende, queda a cargo de los trabajadores prestar sus propios insumos de trabajo cuando lo anterior no ocurra o cuando sea acordado. Ambas normativas carecen de regulación en aspectos relacionados a capacitación en el uso y manejo de las herramientas tecnológicas, calidad de los equipos, y sobre posibles compensaciones económicas. Finalmente, en ambas normativas se establece que el teletrabajo es una modalidad laboral sujeta al control jerárquico mediante el uso de tecnologías, en donde el empleador ejercerá las labores de control y dirección de manera remota y el trabajador deberá responder de la misma manera.

Para que el teletrabajo alcance un nivel de productividad similar al de la modalidad presencial, la provisión y capacitación en el uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) es fundamental, tanto para la realización del teletrabajo como para asegurar su eficiencia, y

prevenir la pérdida de competencias de los trabajadores (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021, OIT, 2020). En este ámbito, ambas normativas establecen como deber del empleador proveer insumos y herramientas TICs a los teletrabajadores. No obstante, en el caso de los trabajadores bajo la LOSEP, esto se vuelve incierto al dejar abierta la posibilidad de que el teletrabajador sea quien deba disponer de sus propios insumos y herramientas, quedando el empleador desprovisto de responsabilidades sobre el uso y cuidado de los medios de trabajo (Boccardo, 2020b). Además, preocupa la falta de regulación que ambas normativas presentan en materia de capacitaciones en uso de TICs, calidad de los equipos y posibles compensaciones económicas derivadas del teletrabajo, ya que, la no regulación de estos aspectos ha demostrado tener consecuencias negativas en el rendimiento, eficacia y bienestar del teletrabajador (OIT, 2020). A su vez, la no regulación sobre reembolsos por la provisión de servicios básicos (e.g., luz, internet, telefonía), junto con significar un desmedro en las remuneraciones de los teletrabajadores, va en contra de las recomendaciones de organismos internacionales sobre que el teletrabajo debe incluir políticas de reembolso a los trabajadores, para evitar que estos incurran en gastos adicionales en esta modalidad (OIT, 2020). Finalmente, si bien ambas normativas reglamentan el uso de herramientas TICs para el control y seguimiento del teletrabajo, estas no establecen mecanismos ni procedimientos para regularizar de manera efectiva los niveles de invasividad de los sistemas de control, lo cual constituye ciertamente un riesgo, especialmente para los empleados del sector público que desempeñan funciones primordiales en el contexto de la crisis sanitaria (Boccardo et al., 2020).

En cuanto a los derechos laborales colectivos e individuales de los teletrabajadores, ambas normativas establecen que quienes teletrabajan poseen los mismos derechos individuales y colectivos que amparan las respectivas normas vigentes, así como los beneficios y otros asociados. Es decir, la modalidad de teletrabajo no significa un cambio en el régimen de las relaciones laborales, ya que solo se ve afectada la organización y forma de efectuar el trabajo. En esta línea, ambas normativas señalan que, de mutuo acuerdo, las partes deberán establecer acuerdos sobre el lugar en el que se ejecutarán las funciones y la jornada/modalidad a adoptar. Respecto a la voluntariedad en la adopción y tipo de modalidad, este aspecto se encuentra regulado en ambas normativas, señalando que el teletrabajo es una modalidad que, en su ámbito de voluntariedad, es determinada por el empleador, o por mutuo acuerdo, pudiendo efectuarse de forma total o parcial (mixta). En cuanto a la reversibilidad esta no es aplicable a las facultades del trabajador, sino que queda a discreción del empleador terminar (o no) unilateralmente la modalidad de teletrabajo según lo requiera. En el caso de la desconexión diaria y descansos, ambas normativas estipulan el deber del empleador de respetar el derecho a desconexión de doce horas continuas, plazo en que no se podrán establecer ninguna clase de comunicaciones ni requerimientos. No obstante, solo en el caso del MDT 2020-181, que aplica a los trabajadores regidos por el código del trabajo, se establece que el derecho a desconexión se aplicará terminada la jornada laboral, mientras que, en el caso de los trabajadores bajo la LOSEP, el MDT-2022-035 deja este punto sin esclarecer, lo cual es una diferencia importante, pues al no aplicarse al finalizar la jornada queda menos protegido el tiempo de descanso del teletrabajador. Por último, en el ámbito de la protección de datos y privacidad, ambas

normativas establecen que la protección de datos e información es un requerimiento que debe cumplir el servidor en tanto tiene acceso a ellos por sus funciones, siendo responsables de su uso, custodia y confidencialidad. Sin embargo, solo en el caso de los trabajadores sujetos al código del trabajo, el MDT 2020-181 se especifica que el empleador deberá garantizar la protección de la información personal de quien teletrabaja, estando regulado para estos trabajadores en el sector público.

Se ha demostrado, que la implementación efectiva del teletrabajo requiere de la introducción de nuevas reglamentaciones inherentes a esta modalidad, tales como, mejores normas de protección, flexibilidad de los horarios de trabajo, derecho a desconexión, protección de datos y privacidad, entre otros (De Vries et al., 2019; Gentilin, 2020; Jiménez, 2021; OIT, 2020). Las normativas ecuatorianas logran regular en parte lo anterior, pero de manera desigual. Ejemplos de ello son, el derecho a desconexión y protección de datos y privacidad. Porque, si bien ambas materias regulan el derecho a desconexión, solo en el caso de los trabajadores regidos por el código del trabajo, se incluye la especificación sobre que la desconexión se aplicará terminada la jornada laboral, lo cual posiblemente sea más efectivo para evitar el desdibujamiento de la jornada y la intervención en los tiempos privados de quien teletrabaja (Boccardo et al., 2020; OIT, 2019, 2020). En el caso de la protección de datos y privacidad, nuevamente, solo en el caso de los trabajadores regidos por el código del trabajo, se especifica que el empleador deberá garantizar la protección de la información personal de quien teletrabaja, mientras que en caso de los trabajadores regidos bajo la LOSEP, esta temática no se encuentra regulada, lo cual abre problemáticas futuras sobre la divulgación y filtración de información digital que perjudiquen la intimidad y privacidad de los empleados públicos (Boccardo, 2020b; Srnicek, 2018). Finalmente, las normativas no contemplan regulaciones sobre posibles brechas y desigualdades de género en el teletrabajo en el empleo público, lo cual constituye un problema toda vez que diversos estudios han demostrado que el teletrabajo puede suponer una desventaja potencial para las mujeres ya que, generalmente son ellas las que se ven forzadas a compatibilizar el trabajo remunerado con trabajos doméstico y de cuidados (Miranda & Boccardo, 2020b; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001). Por ello, resulta necesario que los empleadores promuevan políticas que en alienten la corresponsabilidad del cuidado no remunerado y de las tareas domésticas, incentivando la participación de los trabajadores en distintas instancias informativas e iniciativas creativas (OIT, 2020).

En suma, la legislación del teletrabajo en el empleo público de Ecuador regula distintos aspectos relativos al puesto de trabajo, uso de tecnologías y derechos laborales, destacando cuestiones como la regulación de la extensión de la jornada laboral, el establecimiento de acuerdos sobre la modalidad del teletrabajo o el derecho a desconexión y descansos que debe ser respetado por los empleadores. Sin embargo, hay un conjunto de aspectos y potenciales riesgos que las normativas no regula, resaltando: la ausencia de regulación específica sobre las brechas de género en el teletrabajo, carga laboral, organización de los tiempo de trabajo, provisión de implementos ergonómicos, el aseguramiento de los espacios de trabajo, la calidad de los insumos tecnológicos, la no regulación específica sobre la protección de datos e información de quien teletrabaja, y ambigüedades normativas en cuanto a los niveles de invasividad de los

sistemas de control y supervisión. Por tanto, en términos generales las regulaciones de estas normativas dejarían al teletrabajo menos protegido que el trabajo presencial. De tal modo, puede sostenerse que esta normativa constituye una regulación sobre una modalidad híbrida de teletrabajo, en donde se combinan aspectos tradicionales del trabajo presencial y cambios en las relaciones laborales.

PANAMA

En Panamá, la normativa que regula el teletrabajo en el servicio público es el Decreto Ejecutivo 378, promulgado el 17 de marzo de 2020, bajo el mandato del presidente Laurentino Cortizo, con la finalidad de establecer medidas para evitar contagio del COVID-19 en la Administración pública. Las diferentes regulaciones que establece esta normativa sobre aspectos relativos a puesto de trabajo, uso de tecnologías, derechos laborales, y brechas de género se detallan a continuación.

En materia de puesto de trabajo, en primer lugar, la normativa señala que el trabajo a disponibilidad se ejecutará dentro de la jornada laboral regular, por lo cual, se establece un límite e implica que la jornada se regula según la normativa vigente. En segundo lugar, no regula ni menciona mecanismos o disposiciones dirigidos a regular la organización de esta modalidad de trabajo, ya sean organización de tiempos, intensidad o métodos de trabajo. La naturaleza reactiva de los decretos dan cuenta de que esta modalidad no es concebida como un cambio de régimen laboral al menos en el sector público. En tercer lugar, si bien no hay menciones específicas sobre salud y riesgo laboral, así como tampoco menciones sobre ergonomía y otros elementos propios del teletrabajo, se deja entender que la seguridad laboral se rige según las normativas existentes en la medida que el Art. 9 y su parágrafo indican que los servidores públicos estarán sujetos a los derechos convencionales de la legislación. Por último, la normativa en el parágrafo del Art. 9 señala que quien teletrabaja en el sector público tendrá derecho a su remuneración y otros derechos asociados a esta materia, es decir, la remuneración no se ve afectada y es igual a quien trabaja presencial por las mismas funciones.

El teletrabajo tiende a prolongar los horarios de trabajo, extendiéndolos incluso durante las noches y los fines de semana, lo que afecta la salud y la calidad de vida personal y familiar de los trabajadores (Boccardo et al., 2022; Kelliher & Anderson, 2010; OIT, 2020; Sullivan & Lewis, 2001). Por ello, destaca que la normativa panameña regule los límites de la jornada laboral. No obstante, aspectos como la falta de regulación sobre la organización de los tiempos de trabajo (e.g., intensidad, carga laboral, métodos de trabajo) y elementos relacionados a la salud y seguridad, suponen un riesgo para los trabajadores. Esto porque, el teletrabajo ha demostrado que para su efectiva implementación requiere de un tipo de gestión que entregue mayor autonomía y más flexibilidad a los teletrabajadores (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021). Por su parte, la no regulación sobre el uso de espacios en el domicilio e insumos ergonómicos para el teletrabajo supone un potencial riesgo si se piensa que estos factores resultan fundamentales para prevenir tanto enfermedades o dificultades musculoesqueléticas, como interferencias en

el desempeño de actividades y la prestación de un servicio de calidad (Bergum, 2007; Boccardo et al., 2020).

En cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) en el teletrabajo, la normativa carece completamente de regulación en la materia. Es así como aspectos relacionados a la provisión de insumos y herramientas tecnológicas, calidad de los equipos, capacitación en el uso de TICs, y mecanismos tecnológicos de control y supervisión del proceso de teletrabajo, se encuentran totalmente ausentes en el decreto analizado. Esto constituye un serio riesgo para los servidores públicos, toda vez que el aseguramiento, tanto de la provisión de los insumos y herramientas tecnológicas, así como también la capacitación para su uso y manejo, han demostrado ser elementos fundamentales para garantizar que la productividad, destreza, salud (física y emocional), y bienestar (personal y familiar) de los teletrabajadores no se vea afectada bajo esta modalidad (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021; OIT, 2020). En este sentido, la falta de regulación sobre la provisión de insumos y herramientas TICs, constituye una dificultad básica para el teletrabajo ya que, posibilita que los trabajadores al proveer sus propios insumos acrecienten su desigual acceso y exime al empleador de cualquier responsabilidad (OIT, 2019). Similarmente ocurre con la capacitación en el uso y manejo de TICs, calidad de los equipos y posibles compensaciones económicas derivadas del teletrabajo, ya que, la no regulación de estos aspectos ha demostrado tener consecuencias negativas en el rendimiento, eficacia y bienestar del teletrabajador (OIT, 2020). A su vez, la no regulación sobre reembolsos por la provisión de servicios básicos (e.g., luz, internet, telefonía), junto con significar un desmedro en las remuneraciones de los teletrabajadores, va en contra de las recomendaciones de organismos internacionales sobre que el teletrabajo debe incluir políticas de reembolso a los trabajadores, para evitar que estos incurran en gastos adicionales en esta modalidad (OIT, 2020). Finalmente, que no se regulen los mecanismos tecnológicos de control y supervisión del teletrabajo, es a todas luces un riesgo contra los niveles de invasividad sobre la vida privada y doméstica de quien teletrabaja, así como para su grado de sometimiento laboral (Boccardo, 2020b; Fairweather, 1999).

Respecto a los derechos colectivos e individuales, se establece que los teletrabajadores estarán sujetos a todos los derechos convencionales que están contenidos en la legislación vigente, no implicando cambios en el régimen de relaciones laborales. En este ámbito, aspectos como la voluntariedad (en la adopción de la modalidad), establecimiento de acuerdos y derecho a desconexión no son regulados, salvo la mención realizada en el Art. 9, donde se subentiende la no voluntariedad del teletrabajo, ya que señala que el trabajador estará fuera del lugar de trabajo, desempeñando sus funciones de manera total, solo mientras se encuentre vigente la normativa. Por último, la protección y confidencialidad de datos se encuentra regulada, de manera general, en la Ley 81. Esta ley garantiza la protección de datos e información de toda persona natural que desempeñe actividades tanto públicas como privadas en Panamá. Rige por sobre otras legislaciones relacionadas, estableciéndose que, en falta de disposiciones específicas, esta será la normativa que regule la protección y manejo de datos. Ahora, dos elementos a destacar: 1) esta ley implica interpretar que, por el hecho de ser o no trabajador, las personas que teletrabajan en el empleo público deberían tener protegidos sus datos

personales, y 2) también será deber de estos últimos el salvaguardar dicha información por el acceso que tienen según sus funciones.

Distintas investigaciones y organizaciones internacionales han concluido que, la adopción del teletrabajo implica el reconocimiento de un conjunto de nuevos derechos y condiciones laborales que vienen aparejadas a esta modalidad, y que son distintos a los aplicables a la modalidad presencial (De Vries et al., 2019; OIT, 2019, 2020). En este sentido, dado que la legislación panameña no implica un cambio en el régimen de las relaciones laborales, pues mantiene a los teletrabajadores sujetos a las legislaciones generales que no consideran la especificidad de esta modalidad, aspectos como el derecho a desconexión, voluntariedad y establecimiento de acuerdos no son regulados, lo cual constituye un serio riesgo para los servidores públicos. Esto porque, por una parte, la falta de regulación en materia de derecho a desconexión digital y descansos para quien teletrabaja es una potencial amenaza para la salud laboral de los teletrabajadores, pues posibilita el desdibujamiento de la jornada laboral, el aumento de la subordinación laboral, y el sentimiento de disponibilidad constante (Jiménez, 2021; OIT, 2019, 2020). Mientras que, por otra, la no regulación sobre voluntariedad en la adopción (y reversibilidad) y el establecimiento de acuerdos sobre la modalidad de teletrabajo, podría dar pie para que esta regulación se flexibilice en perjuicio del trabajador, pues se ha demostrado que las relaciones laborales se caracterizan por una asimetría de poder entre trabajadores y empleadores (Sostero et al., 2020). Finalmente, la normativa carece de reconocimiento y regulación sobre posibles brechas y desigualdades de género en el teletrabajo. Situación preocupante, ya que, el teletrabajo ha demostrado una tendencia a reproducir y profundizar la crisis de cuidados que recae fundamentalmente en las mujeres, las cuales se ven obligadas a sortear una compatibilidad flexible entre el trabajo regular y el trabajo doméstico por su condición de género (Boccardo et al., 2020; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001). Por ello, la ausencia de regulación en la materia constituye un riesgo sustancial para el teletrabajo en el empleo público debido a que se facilita la agudización de las brechas de género, la carga de la crisis cuidados por las mujeres y el desdibujamiento entre el trabajo formal y el trabajo doméstico (Miranda & Boccardo, 2020).

En suma, la normativa que regula el teletrabajo para los servidores públicos en Panamá ha demostrado presentar más riesgos que oportunidades para las y los teletrabajadores. Entre estos se destacan: la inexistencia de regulación sobre las desigualdades y brechas de género en el teletrabajo, la ausencia de regulación sobre la organización de los tiempos de trabajo -además de la imposibilidad del establecimiento de acuerdos al respecto-, la no voluntariedad en la adopción del teletrabajo, la no provisión de implementos ergonómicos ni insumos tecnológicos, la falta de regulación sobre capacitación y formación en el uso de estos, el no aseguramiento de la calidad de los equipos tecnológicos, desregulación en los mecanismos tecnológicos de supervisión y control en el teletrabajo, la inexistencia de reglamentación sobre el derecho a desconexión y descanso de los teletrabajadores. De esta forma, es posible señalar, que la normativa que busca para regular el teletrabajo en el empleo público de Panamá resulta una de las legislaciones más débiles y con menos protección de la región, situación que afecta

directamente los derechos de los empleados públicos y al régimen de relaciones laborales, no representando una innovación o avance en estas materias.

HONDURAS

En Honduras, tres cuerpos normativos son los que regulan el teletrabajo en el servicio público: 1) Decreto 31-2020, promulgado el 13 de marzo de 2020, mandata una serie de medidas tendientes a propiciar la aceleración económica y protección social frente a los efectos del coronavirus COVID-19, entre ellas, la autorización para la implementación del teletrabajo tanto en el sector público como en el privado; 2) Circular SPGP 007-2020, emanada el 30 de marzo del 2020, que establece medidas específicas para la implementación de la modalidad de teletrabajo en las instituciones públicas del país, con la finalidad de continuar con el normal funcionamiento de todo el aparato gubernamental, y; 3) Decreto 33-2020, promulgado el 03 de abril de 2020, que si bien no regula de manera directa el teletrabajo, autoriza la adquisición de equipos y herramientas tecnológicas que permitan garantizar y asegurar el desarrollo del sector de telecomunicación en distintos ámbitos, entre ellos, el teletrabajo. Las distintas regulaciones que establecen estas normativas sobre aspectos relativos a puesto de trabajo, uso de tecnologías, derechos laborales, y brechas de género se detallan a continuación.

En materia de puesto de trabajo, aunque en el decreto 31/20 se establece que el personal que teletrabaja debe laborar respetando los máximos establecidos de jornada laboral, la normativa permite flexibilidad en la medida que, en el mismo párrafo, señala que los teletrabajadores no están sujetos a un horario de trabajo definido. Ahora bien, en el punto 6 de la circular se busca subsanar en cierta medida este vacío al establecer que, a la hora de acordar el teletrabajo, la unidad deberá informar al servidor público los días y horarios de teletrabajo y así acordarlos en el contrato de trabajo. Respecto a la organización de los tiempos de trabajo, tanto en el decreto 31/20 como en la circular, no existen disposiciones dirigidas a regular o explicar el proceso de organización del teletrabajo. En detalle, no se menciona si esto supone o no un cambio en el régimen de teletrabajo, sobre si las actividades están orientadas a la obtención de productos o sobre intensidad de la modalidad, lo único que se le asemeja es lo que establece el Art. 8 del decreto 31/20 que indica que el teletrabajador no está sujeto a un horario de trabajo convencional. Al respecto, en la circular se indica (en el punto 10) que se deberán informar y acordar con el teletrabajador los días y horarios de teletrabajo, subsanando en parte este vacío. En cuanto a las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo, el decreto 31/20 establece que el personal que teletrabaja posee los mismos derechos y beneficios que los funcionarios presenciales, por lo que se desprende que la seguridad social, laboral y protección se encuentran contemplados. Ahora, resulta interesante que, en relación con la seguridad y salud específica en la modalidad de teletrabajo, esta no se encuentre como una obligación de la entidad pública ni se faculte a instituciones fiscalizadoras para ello, sino que, de hecho, elementos como la ergonomía y espacios aparecen como requisitos/recomendaciones a la hora de evaluar la implementación del teletrabajo según la circular (punto 6). Finalmente, en materia de remuneraciones, el decreto 31/20 establece que el personal público que teletrabaja tiene

derecho a las mismas asignaciones y beneficios que los trabajadores presenciales. Así también, en el contrato de teletrabajo se deben incluir las disposiciones del Art. 37 del Código del Trabajo, en el cual se contempla la remuneración.

De acuerdo con lo anterior, las regulaciones que establecen las normativas en materia de puesto de trabajo presentan ambigüedades que pueden resultar contraproducentes para las y los teletrabajadores hondureños. En primer lugar, aunque la circular SPGP 007-2020 señale que el empleador debe informar al teletrabajador los días y horarios de su jornada laboral, el Decreto 31/20 al establecer que el personal que teletrabaja está exento de un horario laboral definido, deja sin regulación la cantidad de horas a trabajar de forma diaria, además de no fijar los límites de comunicación respectivos, lo cual constituye una amenaza para la vida privada y familiar de los trabajadores, toda vez que se ha demostrado que el teletrabajo tiende a extender la jornada laboral más allá de los límites diarios permitidos (Boccardo et al., 2022; Kelliher & Anderson, 2010; Sullivan & Lewis, 2001), situación que afecta el bienestar y aumenta los niveles de estrés en los trabajadores (OIT, 2019). En segundo lugar, si bien la circular SPGP 007-2020 establece que la organización de los tiempos de trabajo (en cuanto a horarios y días) deberán ser pactados de mutuo acuerdo, esto no debe leerse como una flexibilidad regulada del teletrabajo (como la autonomía o distribución del tiempo), ya que, al no indicarse las reglas o grado de autonomía del trabajador en la distribución de los tiempos de trabajo, deja un vacío normativo importante, toda vez que se ha demostrado que el teletrabajo requiere de un cambio en el régimen de las relaciones laborales que permitan mayor autonomía al teletrabajador para gestionar su tiempo de trabajo, y con ello conciliar sus obligaciones personales con las laborales (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021; OIT, 2019). Y, en tercer lugar, resulta contraproducente que para la implementación del teletrabajo se establezcan requisitos y recomendaciones sobre la utilización de elementos ergonómicos y espacios adecuados para el teletrabajo, sin entregarle al empleador la obligación de proveerlos. Pues, si el empleador no tiene obligación de proveer estos insumos, se subentiende que es deber del teletrabajador contar y costear estos implementos. Lo anterior resulta una amenaza para el personal que teletrabaja, ya que, en caso de no contar con medios económicos para costear estos implementos, se exponen no solo a contraer lesiones o dificultades musculoesqueléticas a mediano y largo plazo, sino también a que se produzcan interferencias en el desempeño de sus actividades (Bergum, 2007; Boccardo et al., 2020).

En cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs), a diferencia de la gran mayoría de países, y similar a Brasil, en Honduras son los trabajadores quienes proveen los equipos y herramientas tecnológicas para el teletrabajo. En el decreto 31/20 no se indican medidas específicas, solo que en el contrato de teletrabajo se indicaran la propiedad, uso y cuidado de equipos y la forma en que se pagaran los valores de interconexión. Esta ambigüedad es resuelta en la circular (punto 5) al indicar que, para aplicar la modalidad de teletrabajo, se debe hacer una evaluación previa del puesto de trabajo y del funcionario, en donde se contempla que el trabajador deberá contar con las herramientas tecnológicas y de comunicación mínimas que requieran sus funciones en régimen de teletrabajo. No hay menciones sobre la calidad de estos. Respecto a la capacitación en uso y manejo de TICs, la circular SPGP 007-2020

establece que las entidades públicas realizaran capacitaciones e inducciones al personal que teletrabaja, y aunque no se encuentra una mención explícita sobre capacitación sobre el uso y manejo de equipos tecnológicos, se subentiende que lo contempla. En cualquier caso, es un elemento aún ambiguo en esta legislación. Finalmente, no existen regulaciones ni menciones sobre los mecanismos de control y supervisión en el teletrabajo público, así como tampoco sobre los niveles de invasividad que pueden significar. Asimismo, no hay indicaciones sobre el tipo de relación con las jefaturas, salvo en la circular que se indica que los puestos a los que se puede aplicar el teletrabajo deben desarrollar funciones que no requieran supervisión permanente.

Como se ha señalado anteriormente, contar con insumos y herramientas tecnológicas y la capacitación para su manejo es vital tanto para la realización del teletrabajo como para asegurar estándares de eficiencia y prevenir una descalificación de la fuerza de trabajo (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021). En este sentido, la normativa hondureña establece que la provisión de insumos tecnológicos queda en manos del personal que teletrabaja, obligándolos de esta forma a asumir el costo económico de disponer de sus propios medios y herramientas tecnológicas. Situación ciertamente preocupante pues profundiza el descuido de responsabilidades asociadas a los costos y gastos que generen el uso de los equipos por parte del empleador (Boccardo, 2020b; Gentilin, 2020; Sostero et al., 2020). A esto se le añade el vacío regulatorio en materia de compensación económica por los costos de servicios básicos (e.g., Energía eléctrica, telefonía, internet) en los cuales incurre el trabajador para llevar a cabo sus actividades, lo cual puede profundizar las diferencias entre los teletrabajadores del empleo público (OIT, 2020). Además, la no regulación sobre la calidad de los insumos y herramientas tecnológicas es un riesgo que amenaza la prestación de un servicio público de calidad, así como también puede implicar consecuencias para la salud y estrés de quienes teletrabajan y una extensión de la jornada regular (Dingel & Neiman, 2020; Kelliher & Anderson, 2010; OIT, 2019). Por último, la falta de regulación respecto a los sistemas jerárquicos de supervisión y control mediados por tecnologías en el teletrabajo supone un alto nivel de invasividad que podría trastocar la vida privada de quien teletrabaja y aumentar los grados de sometimiento laboral (Fairweather, 1999; Jiménez, 2021).

En lo concerniente a derechos colectivos e individuales, tanto en el decreto 31/20 como en la circular SPGP 007-2020 se indica que el personal que teletrabaja posee los mismos derechos que los trabajadores presenciales. Respecto al teletrabajo, las normativas reconocen explícitamente la voluntariedad de adoptar este régimen y las condiciones de reversibilidad, y que, bajo esta modalidad, teletrabajador y empleador deben establecer, de común acuerdo, las características que este adoptará en tanto aspectos relativos a jornada laboral, y horarios de trabajo. En materia de desconexión diaria y descansos, en ninguna de las tres normativas se indican menciones sobre el derecho a desconexión digital o similares orientadas a proteger los tiempos de descanso y regular las comunicaciones con las jefaturas. Finalmente, en materia de protección de datos e información, tanto en el decreto 31/20 como en la Circular SPGP 007-2020 se establecen reglas sobre el uso de la información y datos en el teletrabajo. Sin embargo, la seguridad informática parece ser más bien un requerimiento que debe cumplir el teletrabajador

por sus funciones, antes que contemplar la protección de la información de la propia persona que teletrabaja.

Diversos estudios han demostrado que no es suficiente igualar los derechos laborales de quienes trabajan de manera presencial, con los trabajadores que realizan funciones en modalidad teletrabajo, ya que esto no implica el reconocimiento de un conjunto de derechos y condiciones laborales, tanto individuales como colectivas, que vienen aparejadas a esta modalidad (De Vries et al., 2019; OIT, 2019, 2020), sino más bien un traslado forzoso de las lógicas presenciales al teletrabajo (Boccardo, 2020b). Al respecto, las normativas hondureñas al establecer la igualdad de derechos y obligaciones para quienes teletrabajan, en comparación a quienes se desempeñan en actividades presenciales, no innova en distintas situaciones o especificidades propias de esta modalidad. Ejemplo de ello es la ausencia del derecho a desconexión digital, la falta de regulación sobre la protección de datos e información del propio personal que teletrabaja, y la ambigüedad sobre el establecimiento de acuerdos en la organización de los tiempos de trabajo. Esto constituye un importante riesgo debido a que, por una parte, la no regulación sobre desconexión digital y la ambigüedad respecto al establecimiento de acuerdos, posibilita no solo la extensión de la jornada laboral, incluso durante las noches y fines de semana hacia tiempos privados y fines de semana, sino también a instalar una sensación de disponibilidad constante en quien teletrabaja (OIT, 2019, 2020). Por otra parte, el vacío regulatorio sobre la protección y privacidad de los datos e información del propio personal que teletrabaja, podría redundar en problemáticas futuras sobre la divulgación y filtración de información digital que perjudiquen la intimidad y privacidad de los empleados públicos (Boccardo, 2020b; Srnicek, 2018).

Finalmente, ninguno de los tres cuerpos normativos hace mención o indicaciones sobre disposiciones orientadas a reducir las brechas de género en el teletrabajo público. Que este elemento se encuentre totalmente ausente en las normativas representa ciertamente una amenaza para las servidoras públicas, ya que, se ha constatado que el teletrabajo supone una desventaja potencial para las mujeres, toda vez que son ellas las que en mayor medida se ven forzadas a compatibilizar el trabajo remunerado con trabajos doméstico y de cuidados (Miranda & Boccardo, 2020b; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001). En conclusión, las normativas que buscan regular el teletrabajo en el empleo público de Honduras presentan una serie de ambigüedades o aspectos que no son regulados, entre ellos destacan: la inexistencia de regulación sobre brechas y desigualdades de género, derecho a desconexión, falta de regulación sobre niveles de invasividad de los mecanismos de control y supervisión, la no integración de implementos ergonómicos, la inexistencia de aseguramiento sobre la calidad de los insumos tecnológicos, y la falta de medidas para la protección de datos e información involucrados en el proceso de teletrabajo. Así también, ambigüedades respecto a la extensión de la jornada laboral, organización de los tiempos de trabajo, provisión de insumos ergonómicos y capacitación en uso de TICs. En definitiva, las normativas sobre teletrabajo en el empleo público en Honduras dejan abiertas una serie de posibles problemáticas y riesgos para los servidores públicos, constituyendo más bien un escaso avance en la innovación de las relaciones laborales y un

retroceso en el reconocimiento de derechos laborales que son propios de la modalidad de teletrabajo en el empleo público.

EL SALVADOR

La normativa que regula el teletrabajo en el servicio público de El Salvador es el Decreto N° 600, promulgado el 16 de junio de 2020 por la Asamblea Legislativa de la República, a iniciativa de las y los Diputados René Portillo, Silvia Ostorga, David Reyes y Marcela Villatoro. La normativa decreta la Ley de regulación del teletrabajo, que tiene por objetivo promover y regular la implementación de esta modalidad, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación, rige tanto en instituciones públicas como privadas. Las diferentes regulaciones que establece esta normativa sobre aspectos del puesto de trabajo, uso de tecnologías, derechos laborales y posibles brechas de género se detallan a continuación.

En materia de puesto de trabajo, en primer lugar, el Art. 18 establece que la jornada laboral y los horarios se rigen según las normativas existentes, aplicables a cada institución pública, respetando siempre el máximo de jornada establecido. En segundo lugar, sobre la organización de los tiempos de trabajo, la normativa en su Art. 14 señala que el teletrabajo implica un cambio en la organización y modalidad del trabajo, no así en sus condiciones o derechos, pero, no deja claro en qué forma cambia la organización del trabajo o los horarios, es decir, si hay distribución flexible de las horas, autonomía del tiempo u otros cambios que si existen para el sector privado. De hecho, el Art. 18 señala que los horarios se regirán según la normativa existente para la administración pública. En tercer lugar, si bien la normativa establece que los teletrabajadores poseen derecho a la protección en materia de salud y seguridad laboral en conformidad con la normativa vigente (Ley General De prevención De Riesgos En Lugares De Trabajo, y sus reglamentos), solo en el caso que el teletrabajo se lleve cabo en telecentros (espacios físicos que provee el empleador para el desarrollo de esta modalidad), será deber de la entidad pública asegurar el cumplimiento (y fiscalización) de las condiciones de seguridad y salud ocupacional. En el caso que el trabajador realice sus actividades desde el domicilio, será el mismo personal que teletrabaja el que deberá adecuar el espacio físico para desarrollar el teletrabajo de acuerdo con la normativa de seguridad e higiene respectiva. Finalmente, la normativa establece que el teletrabajo no supone una vulneración de los derechos laborales convencionales regulados por otras normativas vigentes, así como los acuerdos colectivos, garantías, beneficios o prestaciones. Es decir, la remuneración, prestaciones y asignaciones se mantienen según las otras normativas vigentes.

Las regulaciones que presenta esta normativa sobre jornada laboral y organización de los tiempos en el teletrabajo no entregan mayor autonomía a los teletrabajadores para la administración de sus tiempos de trabajo y descansos, ya que, al señalar que los horarios y jornadas laborales se regirán por la normativa existente, diseñada para la modalidad convencional de trabajo presencial, la posibilidad de establecer acuerdos sobre jornada flexible u horarios con autonomía de tiempos podría verse truncada. Situación compleja, si se piensa que distintos estudios han constatado que el teletrabajo tiende a flexibilizar la jornada laboral,

extendiéndola más allá de los límites permitidos por normativa, propiciando con ello un trastocamiento de la vida privada y el trabajo remunerado de quien teletrabaja (Dingel & Neiman, 2020; Jiménez, 2021; Kelliher & Anderson, 2010; Sullivan & Lewis, 2001). Lo que afecta especialmente a los trabajadores públicos, quienes a causa de la crisis sanitaria por COVID-19, han visto aumentada su carga laboral de sobremanera (Boccardo et al., 2020). En cuanto a la salud y seguridad laboral, que la normativa establezca la obligación del empleador de asegurar el uso de espacios y la provisión de insumos ergonómicos, solo en el caso de que los teletrabajadores realicen sus funciones en telecentros, significa una problemática para el personal que teletrabaja desde el hogar, ya que los deja desprovistos de elementos que resultan claves para mitigar las interferencias domésticas en el desempeño de funciones, por la carencia de espacios individuales, así como para prevenir el desarrollo de dificultades musculoesqueléticas (Bergum, 2007; Boccardo et al., 2022).

En cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) en el teletrabajo, la normativa establece que será deber del empleador proveer los equipos y herramientas tecnológicas para el teletrabajo, pero existe la posibilidad que lo haga el trabajador. Si se da esto último, la entidad compensará el gasto de la depreciación del equipo. Sin embargo, no hay menciones sobre la calidad de estos ni sobre posibles compensaciones económicas para el pago de internet, telefonía o electricidad. Segundo, la normativa no establece procedimientos de capacitación para el uso y manejo de los equipos tecnológicos, esto solo existe para el sector privado. Tercero, no hay menciones ni reglamentaciones sobre los métodos de control o supervisión en el sector público, ni se establecen mecanismos para proteger la privacidad y descansos de quien teletrabaja.

Asegurar la provisión de insumos y herramientas tecnológicas para el teletrabajo, así como también la capacitación para su uso y manejo es fundamental para garantizar la eficiencia del trabajo y prevenir la descalificación de la fuerza laboral (Boccardo, 2020b; Jiménez, 2021). Al respecto, la legislación salvadoreña presenta varios riesgos a considerar. Primero, porque abrir la posibilidad de que los y las teletrabajadoras dispongan de sus propios medios para la adquisición de equipos y herramientas tecnológicas, aunque se disponga la compensación del gasto por depreciación, vuelve ambigua la regulación, toda vez que se ha demostrado que las relaciones laborales tienden a ser verticales en el ejercicio del poder por parte de los empleadores, situación que da pie a que esta regulación se flexibilice en perjuicio del trabajador (Sostero et al., 2020). Segundo, porque la no regulación en materias relacionadas a capacitaciones en el uso de herramientas tecnológicas y calidad de los medios tecnológicos supone no solo un desmedro para la calidad del servicio público, sino también un aumento en la descalificación de los teletrabajadores (Boccardo et al., 2022; Jiménez, 2021; Kelliher & Anderson, 2010). Y tercero, porque la falta de regulación sobre los mecanismos de control y supervisión del teletrabajo es a todas luces un riesgo contra los niveles de invasividad de estos mecanismos sobre la vida privada y doméstica quien teletrabaja, así como para su grado de sometimiento laboral (Boccardo, 2020b; Fairweather, 1999).

Respecto a los derechos colectivos e individuales de los teletrabajadores, como se mencionó anteriormente, la normativa establece que el teletrabajo no supone una vulneración de los

derechos laborales convencionales regulados por otras normativas vigentes, así como los acuerdos colectivos, garantías, beneficios o prestaciones. En este ámbito, se señala que la modalidad de teletrabajo es voluntaria para el trabajador, pero es la entidad quien decide si lo implementa o no, en función de su estrategia de modernización de la gestión pública. Es decir, es una opción, pero no un derecho. Es reversible por parte del trabajador, mientras que la entidad puede decidir a su discreción si lo revierte según su conveniencia. En cuanto a su modalidad es bastante variada, y se adopta según dos criterios: 1) Según lugar: - Domicilio - Telecentro (lugar ajeno a la entidad que deberá ser revisado por esta última para que cumpla las condiciones de adecuación en infraestructura, recursos tecnológicos y de comunicación, y sistema de seguridad informática para desempeñar las funciones) - móvil (no fijo) - Mixto/parcial, y; 2) Según el tipo de comunicación pactada: - Conectado (aquí el teletrabajador sostiene comunicación y conexión permanente al sistema de la entidad, estando dispuesto o sujeto a cualquier forma de control/supervisión durante la jornada ordinaria pactada) - Desconectado (donde el teletrabajador no sostiene comunicación ni conexión permanente, pero debe emitir diariamente un informe de su jornada dando cumplimiento de las actividades y resultados acordados, dentro de la jornada ordinaria pactada). Así también, entre las disposiciones que se regulan mediante el acuerdo entre las partes se entiende o desprende de la normativa que, tanto el lugar como la jornada son elementos que deben ser pactados en el contrato laboral. Finalmente, no hay menciones ni regulaciones relacionadas a ámbitos como el derecho a desconexión o protección de datos e información de quienes teletrabajan.

La normativa salvadoreña regula distintos aspectos de los derechos laborales colectivos e individuales de los teletrabajadores, tales como, voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo, y la posibilidad de establecer acuerdos. No obstante, ambigüedades presentes en estas regulaciones, resultan una amenaza para los servidores públicos. Esto porque, si bien se señala que la modalidad de teletrabajo es voluntaria (y reversible) para el trabajador, esto no constituye un derecho como tal, toda vez que el empleador es el que finalmente decide implementar o revertir la modalidad. Otra ambigüedad es la relacionada al establecimiento de acuerdos, ya que, aunque la normativa regula esta materia, deja fuera la posibilidad de establecer acuerdos que signifiquen una mayor autonomía para la organización de los tiempos de los teletrabajadores, toda vez que, al seguir regidos por la normativa que regula al trabajo presencial, la flexibilidad horaria no está contemplada. Situación que, sumada al vacío regulatorio en materia de desconexión digital, constituye un peligro al no delimitarse los tiempos de conexión, teniendo como posibles consecuencias que el personal que teletrabaja realice actividades y tareas en cualquier lugar y momento, trastocando los límites de la jornada y aumentando su carga laboral, acompañado con un sentimiento de “disponibilidad constante” (Aránguiz, 2020; Boccardo et al., 2020). Además, la no regulación sobre la protección de los datos e información de los y las teletrabajadoras, significa un riesgo para la seguridad informática y vida privada de quienes teletrabajan (Boccardo, 2020b).

Finalmente, en la normativa salvadoreña no existe reconocimiento ni regulación sobre las posibles brechas y desigualdades de género en el teletrabajo. La ausencia de regulación en esta materia significa un foco de riesgo sustancial para las teletrabajadoras públicas toda vez que, al

excluirse de la normativa, se da pie a la profundización de las diferencias entre géneros y la carga femenina de la crisis de los cuidados (Miranda & Boccardo, 2020). En resumen, la normativa que regula el teletrabajo en el sector público de El Salvador presenta un conjunto de aspectos no regulados (o ambiguamente regulados) que devienen en potenciales riesgos para los empleados públicos. Entre estos se pueden destacar: la inexistencia de regulación sobre las brechas y desigualdades de género en el teletrabajo, carga laboral, excluir a los teletrabajadores en domicilio a la provisión de implementos ergonómicos, equipos y herramientas TICs, el no aseguramiento de la calidad de los insumos tecnológicos y capacitación efectiva, la ausencia del derecho a desconexión y la inexistencia de regulaciones sobre los mecanismos de control y supervisión y sus niveles de invasividad en el teletrabajo. En definitiva, las distintas ambigüedades de la normativa y la ausencia de regulaciones específicas sobre determinados aspectos, como por ejemplo la extensión de la jornada por la ausencia del derecho a desconexión o la imposibilidad de establecer acuerdos en la materia, abre un conjunto de riesgos significativos para los teletrabajadores y las teletrabajadoras en el empleo público que, en último término, dependen de la fuerza de sus organizaciones sindicales.

REPÚBLICA DOMINICANA

En República Dominicana, el Decreto 130-2020 es el que determina los lineamientos sobre teletrabajo para la Administración Pública. Esta normativa tiene por objeto establecer las condiciones mínimas que deben regir las relaciones laborales que se desarrollen mediante esta modalidad en las instituciones públicas, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 41-08 y demás normativas que rigen para la Administración Pública. Las diferentes regulaciones que establece esta normativa sobre aspectos relativos a puesto de trabajo, uso de tecnologías, derechos laborales y posibles brechas de género se detallan a continuación.

En materia de puesto de trabajo, la normativa establece que la jornada laboral se rige según los límites establecidos en las normativas generales: se deberá mantener la jornada establecida para la administración pública. Sin embargo, existe la opción de casos especiales (no menciona cuales) donde la jornada podrá ser flexible previo acuerdo con su supervisor siempre y cuando no afecte su desempeño en la institución. No hay claridad si esta flexibilización implica traspasar o no los límites normativos regulares. En segundo lugar, la normativa indica que el teletrabajo supone un cambio en la organización y forma de efectuar el trabajo. Sin embargo, queda desprovisto de mecanismos específicos que permitan aplicar este cambio de régimen, por ejemplo, la autonomía o distribución horaria no se encuentra en la normativa, tampoco hay menciones sobre intensidad, métodos o carga laboral. Solo existe una mención de que se acordaran las actividades que se desarrollaran, por lo que se subentiende que es una modalidad de trabajo orientado en la consecución de metas y productos. Así también, está la opción de una jornada flexible en casos especiales (los cuales no son especificados). En tercer lugar, en lo que respecta a riesgos laborales para el teletrabajo, la normativa establece que se aplicarán las normas previstas en la Ley 87-01 de Seguridad Social, la Ley 397-19 que crea el Instituto Dominicano de Prevención y Protección de Riesgos Laborales (IDOPPRIL) y las establecidas en el

Subsistema de Salud y Seguridad en el Trabajo en la Administración Pública (SISTAP), sin distinción o excepciones del trabajo presencial. Finalmente, se establece que la modalidad de teletrabajo implica solo un cambio en la organización y forma de efectuar el trabajo, por lo que no supone un cambio en los derechos, beneficios y obligaciones de los trabajadores públicos. Por ende, se subentiende que dentro de ello se encuentra la remuneración, prestaciones y beneficios asociados al sector público.

Como han indicado diversas investigaciones y sugerencias de política pública, el desdibujamiento de la jornada laboral y su intromisión en la vida privada es una de las características distintivas del teletrabajo (Boccardo, 2020b; Boccardo et al., 2020; Kelliher & Anderson, 2010; Mirchandani, 1999), así como también la necesidad de dotar de mayor flexibilidad y autonomía a los teletrabajadores y las teletrabajadoras sobre la organización de sus tiempos de trabajo (Dingel & Neiman, 2020; Jiménez, 2021). En el caso de República Dominicana, la legislación que regula estos elementos no posibilita la distribución flexible y autónoma de la jornada y horarios de teletrabajo, salvo casos especiales que no son especificados. A su vez, que no exista regulación sobre la carga laboral en el teletrabajo, también constituye un riesgo, ya que está demostrado que esta modalidad tiende a incrementar la carga laboral, en comparación a las labores presenciales, llegando incluso a extender la jornada regular de trabajo y a aumentar el estrés laboral en los trabajadores y trabajadoras (Boccardo et al., 2020; OIT, 2019). Por último, la ausencia regulatoria en la provisión de insumos ergonómicos para el teletrabajo es ciertamente una problemática para considerar, puesto que, puede favorecer el desarrollo de enfermedades o dificultades musculoesqueléticas en el personal que teletrabaja en el largo plazo (Boccardo et al., 2022).

En cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs) en el teletrabajo, la normativa establece que será deber del empleador proveer y garantizar el equipo y programas para el teletrabajo, así como asegurar su buen funcionamiento y mantenimiento. Ahora bien, la normativa también permite que el trabajador disponga voluntariamente de sus propios insumos tecnológicos para el teletrabajo, quedando por escrito en el acuerdo de teletrabajo. Segundo, será deber del empleador entregar capacitación en el uso y manejo de los equipos y programas al personal que teletrabaja. Además, será deber de estos últimos el asistir a los cursos de capacitación que entregue la entidad. Tercero, respecto a los mecanismos tecnológicos para el control y supervisión del teletrabajo, la normativa establece que los criterios para la medición, evaluación y control del teletrabajo serán determinados de mutuo acuerdo entre las partes, y registrados en el contrato de teletrabajo. No hay menciones sobre los grados de invasividad o protección al trabajador, pero se establece que la persona que teletrabaja deberá estar localizable durante toda la jornada laboral determinada. En estos ámbitos, la legislación costarricense permite mitigar, por un lado, la desigualdad de acceso a medios tecnológicos de trabajo en tanto su provisión es deber del empleador. No obstante, esto se vuelve incierto al abrirse la posibilidad, siempre truncada por la asimetría de poder entre trabajadores y empleadores, que sea el teletrabajador o teletrabajadora quien disponga de sus propios medios tecnológicos de trabajo, eximiendo al empleador de responsabilidad sobre su uso (Boccardo, 2020b). Otro elemento preocupante, es la no regulación sobre la calidad de los insumos

tecnológicos de trabajo, lo cual podría afectar la prestación de un servicio público de calidad (Boccardo et al., 2020). Por último, si bien la normativa regula los mecanismos de control y supervisión en modalidad de teletrabajo, no existe mención sobre los niveles de invasividad de estos, lo cual puede perjudicar la vida privada de quien teletrabaja y aumentar los grados de sometimiento laboral (Fairweather, 1999; Jiménez, 2021).

Respecto a los derechos laborales colectivos e individuales del personal que teletrabaja, la normativa establece que los teletrabajadores tienen los mismos derechos individuales y colectivos que sus pares presenciales pues esta modalidad no supone un cambio en esta materia. En esta línea, la normativa es muy específica en este aspecto, ya que, establece la suscripción de un acuerdo entre las partes denominado "Acuerdo de Teletrabajo". Este acuerdo contempla diversas materias: modalidad, incluyendo jornada, lugar, tareas y actividades a realizar, insumos tecnológicos, mecanismos de comunicación y control, días en los que se ejecutará el teletrabajo, procedimientos para la asignación y entrega del trabajo. Sin embargo, no hay menciones específicas sobre el horario de trabajo o si este puede ser flexible en su organización. Por su parte, también se establece que el teletrabajo es una modalidad voluntaria por ambas partes (entidad y servidor). Es reversible bajo solicitud del trabajador, pero queda a discreción de la entidad pública si considera pertinente revocarlo u otorgarlo. La modalidad de teletrabajo tiene 4 opciones: - Total - Parcial - Móvil - Temporal (labores asignadas temporalmente que se cumplen de forma continua o por periodos según sea determinado y autorizado por los funcionarios respectivos de la entidad). Respecto a la desconexión diaria y descansos, no hay menciones ni regulaciones sobre esta materia en la normativa, ya sea en forma de derecho, o bien como un respeto a los tiempos de descanso. Por último, también se establece que será deber de la persona que teletrabaja guardar confidencialidad sobre la información y datos a los que tenga acceso por sus funciones, siendo el ministerio público el encargado de proveer el modelo de acuerdo de confidencialidad a adoptar en cada institución.

Como se ha mencionado anteriormente, buena parte de la evidencia empírica y experiencias en otros países han demostrado que para la efectiva implementación del teletrabajo se requiere un reconocimiento de nuevos derechos y condiciones laborales individuales y colectivas que son inherentes a esta modalidad (De Vries et al., 2019; Gentilin, 2020; Jiménez, 2021; OIT, 2020). En ese sentido, la legislación dominicana logra regular lo anterior en materia del establecimiento de acuerdos sobre las condiciones del teletrabajo, pero no innova en distintas situaciones o especificidades propias que genera esta modalidad de trabajo que deben ser reconocidas y protegidas (Boccardo, 2020b). Ejemplo de ello es, la ausencia del derecho a desconexión en esta normativa. Esto constituye un importante riesgo debido a que el teletrabajo tiende a aumentar la carga laboral, extender la jornada regular hacia tiempos privados y fines de semana, a flexibilizar las condiciones espaciales y temporales del trabajo y a instalar una sensación de disponibilidad constante en quien teletrabaja, siendo este derecho una forma de mitigarlo (OIT, 2019, 2020). Asimismo, la protección y privacidad de los datos e información del propio personal que teletrabaja no es regulada, lo cual abre problemáticas futuras sobre la divulgación y filtración de información digital que perjudiquen la intimidad y privacidad de los empleados públicos (Boccardo, 2020b; Srnicek, 2018). Finalmente, un aspecto preocupante es la falta de

mención o regulación sobre posibles desigualdades y brechas de género en el teletrabajo, ya que, como se ha demostrado que el teletrabajo tiende, en la mayoría de los casos, a profundizar la crisis de cuidados, la doble jornada laboral para las mujeres y la distribución desigual de las funciones domésticas según género (Boccardo et al., 2020; Mirchandani, 1999; Sullivan & Lewis, 2001).

En suma, el cuerpo normativo dominicano sobre el teletrabajo en el empleo público regula distintos aspectos relativos al puesto de trabajo, uso de tecnologías y derechos laborales. Entre las principales regulaciones se pueden nombrar: la limitación de la extensión de la jornada laboral y la posibilidad de establecer acuerdos entre las partes sobre las condiciones de teletrabajo. Sin embargo, también existen un conjunto de puntos críticos que esta normativa no contempla o lo hace de manera ambigua, entre las cuales se destacan: la inexistencia de regulación sobre las desigualdades y brechas de género en el teletrabajo, la carga laboral del mismo, la ausencia de provisión de implementos ergonómicos, el no aseguramiento de la calidad de los equipos tecnológicos, la no regulación del derecho a desconexión de los teletrabajadores ni la protección de sus datos e información, y la ambigüedad normativa sobre la provisión de herramientas tecnológicas para las y los teletrabajadores, la flexibilidad para la organización de los tiempos de trabajo y los grados de invasividad de los mecanismos de control y supervisión del teletrabajo. En definitiva, si bien la legislación dominicana se hace cargo de un conjunto de problemáticas y medidas que son necesarias para realizar el teletrabajo, también excluye u oscurece otra serie de riesgos para los teletrabajadores del empleo público, posibilitando que se reproduzcan tales problemáticas propias del trabajo tradicional-presencial en el espacio doméstico-privado.

Análisis Comparado

A continuación, se presenta un análisis comparado de las legislaciones nacionales sobre teletrabajo en el empleo público en Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Paraguay, Perú, Uruguay, Bolivia, Ecuador, Venezuela⁵, Panamá, Honduras, El Salvador y República Dominicana, a partir de las siguientes dimensiones: relaciones laborales a nivel general, puesto de trabajo, uso de tecnologías, derechos laborales y brechas de género. En primer lugar, solo la ley colombiana constituye un cambio innovador en el régimen de relaciones laborales pasando de un modelo basado en jornada y subordinación a otro estructurado a partir de funciones y de autonomía relativa. Esto no significa necesariamente que las condiciones laborales y los derechos individuales o colectivos se fortalezcan, ya que esto depende también de la institucionalidad laboral y del peso de las organizaciones sindicales. Adicionalmente, el cómo se ejerce el control está escasamente especificado lo cual permite advertir que, de momento, se asume un desplazamiento de las jerarquías existentes en los servicios públicos hacia los hogares. En específico, en Brasil, El Salvador, Bolivia y Panamá la determinación de quién ejerce el teletrabajo es una disposición unilateral del empleador. El principal cambio en el régimen de relaciones laborales remite al hecho de poder pactar la jornada. De todos modos, la posibilidad efectiva de acordar la forma de organizar su distribución dependerá tanto de las características del servicio, de las garantías que entrega la legislación laboral y el papel de las organizaciones sindicales. En caso contrario, la asimetría en la relación laboral entre la jefatura y el personal puede implicar una imposición y/o desdibujamiento. Finalmente, salvo el caso de Argentina, Bolivia y Panamá, el resto de los países establecieron la modalidad de teletrabajo como un cambio permanente en los servicios públicos. Segundo, en materia de puesto de trabajo hay una heterogeneidad en términos de proveer herramientas y costos para los insumos (por ejemplo, Internet o electricidad), y no se plantea el problema de asegurar condiciones ergonómicas y ambientales para el puesto de trabajo. En particular, en algunos países los costos de las herramientas de trabajo los asumen los propios servicios (a veces, condicionado a la capacidad económica de estos), en otros la legislación resulta ambigua (permite acuerdos o que la fuerza laboral aporte las herramientas) y en el caso de Brasil y Honduras, se explicita que los costos deben ser asumidos por el personal que teletrabaja. Solo Colombia y México establece un mecanismo bien específico de regulación para herramientas de trabajo. Ahora bien, ningún país incluye regulación sobre aspectos relativos a la ergonomía del puesto de trabajo. No obstante, la falta de regulaciones tiene tres consecuencias importantes: la primera, relacionada con una reducción salarial en caso de tener que aportar con herramientas e insumos como Internet, electricidad, agua o calefacción; segundo, problemas asociados a la calidad del servicio producto de la heterogeneidad de realidades laborales y regionales/estadales/municipales, la calidad de las conexiones a Internet y de los recursos del propio servicio; finalmente, potenciales riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales debido a trabajar en puestos que no están diseñados para ejercer labores relacionadas con un servicio público y que las capacitaciones no estén garantizadas. En tercer lugar, en materia de datos y privacidad, no hay

⁵ Para Venezuela no fue posible acceder a los datos ni a informantes claves.

una preocupación mayor por regular los procesos de recolección, anonimización y uso de datos a partir del uso intensivo de TICs. Si bien, puede considerarse un aspecto secundario en relación con la crisis sanitaria y económica, existe el peligro de normalizar el almacenamiento y uso de datos sin ningún tipo de regulación. No solo se trata de una invasión a la privacidad y el uso de información sensible de personal o usuarios/as de los servicios públicos, sino que a través de herramientas de gestión algorítmica y el uso de plataformas digitales se pueden iniciar procesos de automatización de ocupaciones o tareas, o ejercer un mayor control sobre el personal del servicio público respectivo. Adicionalmente, las plataformas digitales utilizadas, por lo general son de empresas privadas multinacionales (servicios de comunicación y plataformas de nube) y en el caso de herramientas de gestión algorítmica su funcionamiento opera de forma difusa y protegida por la propiedad intelectual de las patentes, por lo que potencialmente se puede exponer la soberanía nacional en términos del manejo de datos sensibles. Solo Perú y Panamá cuentan con ley de datos que regula en términos generales su uso, pero es una normativa que no necesariamente incorpora las especificidades del teletrabajo y el uso masivo de TIC que, como se sabe, se han incrementado en términos de intensidad y complejidad en los últimos años. En tanto, México, Ecuador y Honduras regulan esta materia en sus respectivas normativas, sin embargo, la seguridad informática parece ser más bien un requerimiento que debe cumplir el teletrabajador por sus funciones antes que contemplar la protección de la información de la propia persona que teletrabaja. En definitiva, incorporar estos aspectos a la normativa de teletrabajo y regulaciones sobre la extracción y uso de datos en los servicios públicos en general es un problema estratégico que deben abordar las organizaciones sindicales. Cuarto, las normativas revisadas mantienen derechos existentes en los códigos laborales, o bien, se regulan aspectos específicos de jornada o puesto de trabajo. No obstante, quedan diversos elementos sin regular que significan un retroceso en relación con la jornada laboral presencial o la supervisión, o bien, introducen nuevas complejidades que la modalidad del teletrabajo incorpora. En particular, el derecho a desconexión es fundamental, aunque su regulación oscila considerablemente en cada país: en algunos no existe, en otros existe como derecho a desconexión continua de doce horas durante la jornada, mientras que en otros también se sostiene como un derecho que solo se puede ejercer una vez terminada la jornada. En este sentido, Costa Rica, Perú y Ecuador poseen unas de las legislaciones más progresivas en términos comparados. Las normativas aprobadas o en discusión introducen elementos que por acción u omisión modifican la extensión y variabilidad de la jornada laboral. En algunos casos, esto se expresa en la falta de regulación en los tiempos de desconexión máximos o en límites que van más allá de la jornada regular ordinaria, en la posibilidad de establecer pactos voluntarios o por la falta de controles. Salvo en el caso de Colombia, en que hay un cambio en el sistema de relaciones laborales desde jornada regular a cumplimiento de objetivos, en el resto de los países se mantuvo la jornada máxima que dicta la ley y no siempre se establecieron mecanismos que permitan asegurar su cumplimiento. En particular, en Brasil es posible un cambio de jornada por horas a una por metas/objetivos, pero es sumamente restrictivo pues la entidad pública determina el plan de trabajo -metas y horas asociadas- al personal que teletrabaja -no es flexible- sin estar mayormente regulado. De todas formas, se trata de una variante similar al trabajo presencial por lo que no cabe en la misma categoría de la normativa colombiana. En

materia de salarios, las normativas mantienen lo que indica la ley para el personal público presencial. Es el caso de países en casos de salarios: Paraguay, Perú, Costa Rica, Guatemala, Perú, México, Bolivia, Ecuador, Panamá, Honduras, El Salvador y República Dominicana. En cambio, en el caso de Brasil directamente se reducen los salarios con las limitaciones remuneracionales y el costo de los insumos tecnológicos de trabajo asumido por quien teletrabaja. En tanto, Paraguay, Perú, Colombia, Costa Rica, Guatemala, México, Bolivia, Ecuador, Panamá, Honduras, El Salvador y República Dominicana remiten a los códigos del trabajo en relación con derechos laborales individuales. La capacitación se declara y en algunos países se detalla. Solo México, Guatemala y República Dominicana regulan la capacitación, en todos los demás solo es anunciada o inexistente (Ver Anexo, Tabla 1). Lo anterior tiene consecuencias importantes en términos de organización del teletrabajo, la calidad del servicio prestado y en potenciales efectos negativos en la salud laboral de las personas que se encuentran prestando el servicio público de manera aislada. Finalmente, las legislaciones no consideran, salvo la declaración de Paraguay y México, aspectos relativos a las brechas de género que se producen con el teletrabajo. Se trata de legislaciones ciegas a las desigualdades de género pese a la diversa literatura existente. Por ende, a nivel general, deben remitir a normativas generales de equidad de género, aunque no se consideren aspectos específicos de la modalidad de teletrabajo asociados al trabajo doméstico y de cuidados. De todas formas, hay que diferenciar entre elementos que garantiza la legislación y que los hacen exigibles ante la institucionalidad laboral (potencialmente, judicializables), de aspectos que quedan en una zona gris y que finalmente se sostienen a partir de relaciones de fuerza que exceden con creces la capacidad que tienen las personas individualmente para pactar sus condiciones de trabajo. Entonces, las nuevas normativas sobre teletrabajo permitirán hacer exigible ciertos derechos ante las instancias judiciales respectivas, sobre todo cuando las instituciones destinadas a fiscalizar el cumplimiento de la legislación son débiles o el signo político del Gobierno sea contrario a los intereses de la fuerza laboral organizada; por otro lado, será fundamental la capacidad de las organizaciones sindicales de demandar los derechos que la ley garantiza, así como introducir reformas que permitan avanzar en resolver los vacíos y falta de garantías que, en los hechos, vulneran una serie de derechos de los trabajadores y las trabajadoras de los servicios públicos que en el presente y futuro se desempeñan en la modalidad de teletrabajo.

Referencias Bibliográficas

- Abela, J. A. (2002). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada.
- Ahmed, J. U. (2010). Documentary research method: New dimensions. *Indus Journal of Management & Social Sciences*, 4(1), 1-14.
- Aránguiz, R. (2020). Teletrabajo en el sector público chileno: una apuesta necesaria. *Revista Jurídica del Trabajo*, 1(2), 179-208.
- Bergum, S. (2007). What has happened to telework? Failure, Diffusion or Modification. *The Journal of E-working*, 1(1), 13-44.
- Bloom, N. (2014). To raise productivity, let more employees work from home. *Harvard Business Review*, January–February.
- Boccardo, G. (2020a). Evaluación del Puesto de Trabajo en el Sindicato de Profesionales y Técnicos Aguas Andinas. Informe de Resultados.
- Boccardo G. (2020b). Trabajar en tiempos de pandemia: ¿antesala de nuestro futuro laboral?. En *Anales de la Universidad de Chile* (No. 17, pp. 245-258).
- Boccardo, G., Andrade, V., & Ratto, N. (2020). Trabajar en tiempos de pandemia. Trabajadoras y trabajadores de los servicios públicos en Chile. Santiago: Internacional de Servicios Públicos-Fundación Nodo XXI.
- Boccardo, G. & Andrade, V. (2021). Trabajar en Tiempos de Pandemia: Trabajadoras y Trabajadores del Sindicato Banco de Chile. Informe de Resultados.
- Boccardo, G., Andrade, V., & Ratto, N. (2022). Teletrabajar en los servicios públicos durante la pandemia en Chile. ¿Una modalidad de trabajo que llegó para quedarse? [Manuscrito no publicado]. En *Teletrabajar en tiempos de pandemia: trabajadoras y trabajadores de los Servicios Públicos en Chile*. Social Ediciones.
- Darville, P., Díaz, R., Fuenzalida, J., Soto, T., Vera, C. (2018). Evaluación Sistema de Teletrabajo del Instituto Nacional de Propiedad Industrial. Informe de Resultados.
- De Vries, H., Tummers, L., & Bekkers, V. (2019). The benefits of teleworking in the public sector: reality or rhetoric?. *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 570-593.
- Di Martino, V. (2004). 4. El teletrabajo en América Latina y El Caribe. *Proyecto Puesta en Marcha del Teletrabajo*. Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá.
- Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Telework: A New Way of Working and Living. *International Labour Review*, 129, 529.
- Dingel, J. I., & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home?. *Journal of Public Economics*, 189, 104235.

- Fairweather, N. B. (1999). Surveillance in employment: The case of teleworking. *Journal of Business Ethics*, 22(1), 39-49.
- Garcés, M., & Finkelstein, R. (2020). RIESGOS PSICOSOCIALES Y TELETRABAJO. Centre for research on work disability policy, 1- 23. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/343558076_Riesgos_psicosociales_y_teletrabajo Estudio exploratorio de riesgos psicosociales en el teletrabajo en contexto covid_19
- Gentilin, M. (2020). *Pasado, presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años*. Researchgate (Working Paper Version). 2020. DOI: <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.21529.36963>.
- Harker Martin, B., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602-616.
- Jiménez, A. (2021). Law, Code and Exploitation: How Corporations Regulate the Working Conditions of the Digital Proletariat. *Critical Sociology*, 08969205211028964.
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 63(1), 83-106.
- Miranda, C., & Ferretti, P. (2021). Estudio comparado de la legislación, institucionalidad y políticas de cuidados en Uruguay, Ecuador, México y Chile, y recomendaciones para el debate constituyente. Santiago: Internacional de Servicios Públicos-Fundación Nodo XXI.
- Miranda, C., & Boccardo, G. (2020). Trabajo, Cuidados y Violencia de género en los Servicios Públicos. Los casos de Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México y Perú. Santiago: Internacional de Servicios Públicos-Fundación Nodo XXI.
- Mirchandani, K. (1999). Legitimizing work: Telework and the gendered reification of the work-nonwork dichotomy. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 36(1), 87-107.
- Montreuil, S., & Lippel, K. (2003). Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Safety Science*, 41(4), 339- 358.
- Moore, P. & Woodcock, J. eds. (2021). *Augmented Exploitation: Artificial Intelligence, Automation, and Work*. Wildcat: Workers' Movements and Global Capitalism. London: Pluto Press.
- OIT (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT.
- OIT (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT.

- OIT (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT.
- Sostero, M., Milasi, S., Hurley, J., Fernandez-Macias, E., & Bisello, M. (2020). *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* (No. 2020/05). JRC working papers series on labour, education and technology.
- Srnicsek, N. (2018). Capitalismo de plataformas. Buenos Aires, Caja Negra.
- Sullivan, C., & Lewis, S. (2001). Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents. *Gender, Work & Organization*, 8(2), 123-145.
- Villegas, J. (2013). El Teletrabajo: Una forma de inclusión de las personas en situación de discapacidad al mundo laboral y la gestión de sus riesgos laborales. *Revista CES Derecho*, 4(1), 29-45.
- Wolff, K. (2007). Content analysis. *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*.

Apéndice Metodológico

Tabla 1. Cuadro actualización países 2021

País	Regulaciones (revisadas)	Estado (vigente o cambio)
Argentina	Decreto 3/2020 Decreto 390/2020 Decreto 280/2021	Decreto que indica el retorno total del sector público a la presencialidad: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/360000-364999/363078/norma.htm En argentina lo nuevo son dos cosas: (1) en el 2022 todo el sector público volvió a la presencialidad y (2) durante el 2021 se hicieron unas “guías” para el teletrabajo público que son interesantes pues reflejan los análisis y riesgos que identificamos
Brasil	Nueva regulación: el PDG se oficializa mediante la promulgación del decreto 11072 del 2022. Instrucción Normativa N 65/2020 Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) Reforma 13.467	https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-11.072-de-17-de-maio-de-2022-401056788 Noticia complementaria: https://atarde.com.br/brasil/governo-federal-regulamenta-teletrabalho-para-servidores-publico-1195700 Otros: Desde fines del 2021 y comienzos del 2022 se han implementado distintas regulaciones para el retorno gradual a la presencialidad de algunas entidades del gobierno federal. Ejemplo: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Portaria/IN/in90-21-me-sgp-sedgg.htm
Colombia	Ley 1.221	Lo nuevo: nueva ley de

	Decreto 884	desconexión digital 1) https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=177586 Noticia complementaria: https://www.rfi.fr/es/programas/noticias-de-am%C3%A9rica/20220111-colombia-entr%C3%B3-en-vigor-la-ley-de-desconexi%C3%B3n-laboral
Guatemala	Iniciativa 5.764 Iniciativa 5.781	Sin cambios
Paraguay	Ley 6.738	Sin cambios
México	NOM-037-STPS-2022 (vigente) Reforma LFT en materia de teletrabajo (vigente)	15 julio de 2022. Norma que establece las condiciones de seguridad y salud en modalidad teletrabajo https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5658278&fecha=15/07/2022#gsc.tab=0 11 enero 2021, Decreto que reforma el artículo 311 y adiciona el capítulo XII bis de la ley federal del trabajo, en materia de teletrabajo. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021#gsc.tab=0
Costa Rica	Ley 9.738 Decreto 42.083	1) Relevante, cambio en la ley (artículo 9 inciso d) revisada para asegurar derecho a desconexión: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?par

		<p>am1=NRTC&nValor1=1&nValor2=89753</p> <p>2) Relevante: nueva directriz 002-MTSS implica cambios en las dimensiones de voluntariedad y seguridad laboral y control</p> <p>https://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo/Directriz%20No-2-2022-Teletrabajo.pdf</p> <p>Otros: extensión de optar por teletrabajo en el empleo público 2022</p> <p>https://semanariouniversidad.com/pais/entra-en-vigencia-decreto-que-indica-implementacion-del-teletrabajo-en-el-sector-publico/</p>
Perú	<p>Ley 31.572 (vigente)</p> <p>Decreto de Urgencia 026-2020 del 15 de marzo de 2020</p> <p>Ley 5.408 (derogada)</p> <p>Ley 30.036 (derogada)</p> <p>Decreto N017-2015-TR (derogado)</p>	<p>En septiembre se publicó en el diario oficial la ley 31.572 que reemplaza a la actual 30.036 y el decreto de urgencia 026-2020).</p> <p>https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-teletrabajo-ley-n-31572-2104305-1/</p>

Tabla 2. Cuadro países nuevos 2022

País	Regulaciones (revisadas)	Estado (vigente o cambio)
Uruguay	Dos decretos, no hay regulación específica: 1) Decreto 94/20 2) Decreto 89/21	1) https://www.impo.com.uy/bases/decretos/94-2020 2) https://www.impo.com.uy/bases/decretos/89-2021
Bolivia	Un decreto: 1) Decreto 4570/21 (anteriormente decreto 4218/20)	1) https://www.lexivox.org/normas/BO-DS-N4570.xhtml
Ecuador	Una ley y 2 decretos. 1) Ley Orgánica de Apoyo Humanitario 2) Acuerdo Ministerial MDT-2022-035 3) Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 (LOSEP)	1) https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf 2) https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2022/03/Acuerdo-Ministerial-Nro.-035-Norma-tecnica-para-regular-el-teletrabajo-en-el-sector-publico.pdf?x42051 3) https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/09/AM-MDT-2020-181-TELETRABAJO-14.09.2020-signed.pdf?x42051
Venezuela	Sin regulación específica ni contacto clave	-
Panamá	Un decreto y otro documento de consulta interinstitucional: 1) Decreto 378/20 2) CO-33 Administrador público	1) https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=110649&p_count=36&p_classification=01 2) http://vocc.procuraduria-

	3) Ley N° 81 del 2019 (protección de datos)	admon.gob.pa/content/c-033-20
Honduras	<p>Dos decretos y una circular:</p> <p>1) Decreto 31/20</p> <p>2) Circular SPGP-07-2020</p> <p>3) Decreto 33/20</p> <p>Otros relevantes:</p> <p>1) trabajo híbrido (actual): https://www.bloomberglines.com/2022/06/12/honduras-solicita-a-la-oit-asistencia-tecnica-en-normativa-del-teletrabajo/</p>	<p>1) https://www.tsc.gob.hn/web/eyes/PCM-031-2020.pdf</p> <p>2) https://portalunico.iaip.gob.hn/portal/ver_documento.php?id=NzAwNjgyODkzNDc2MzQ4NzEyNDYxOTg3MjM0Mg==</p> <p>3) https://dds.cepal.org/observatorio/socialcovid19/docs/Honduras_Decreto%20Legislativo%20No33-2020_03042020.pdf</p>
El Salvador	<p>1) Ley de Regulación del Teletrabajo</p> <p>Otros: https://latinalliance.co/aplicacion-de-la-ley-de-regulacion-del-teletrabajo-en-el-salvador/?utm_source=rss&utm_medium=rss&utm_campaign=aplicacion-de-la-ley-de-regulacion-del-teletrabajo-en-el-salvador</p>	<p>1) https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=es&isn=110234&p_country=SLV&p_count=339</p>
República Dominicana	<p>Dos decretos:</p> <p>1) Decreto 23/20</p> <p>2) Decreto 130/20</p> <p>Otros:</p> <p>1) Proyecto de Ley Orlando y Lourdes</p>	<p>1) https://mt.gob.do/transparencia/images/docs/base_legal/resoluciones/RESOLUCION%2023-2020%20SOBRE%20REGULACION%20DEL%20TELETRABAJO%20COMO%20MODALIDAD%20ESPECIAL%20DE%20TRABAJO%20(1).pdf</p> <p>2) https://transparencia.indotel.gob.do/media/213967/130-2020.pdf</p>

Tabla 3. Resumen comparativo

PAÍS	PUESTO DE TRABAJO				USO DE TECNOLOGÍAS			DERECHOS LABORALES					GÉNERO	INNOV.	TIPO NORMA
	Jornada laboral	Organización de los tiempos de trabajo	Salud y seguridad laboral	Remuneraciones y otras prestaciones	Provisión insumos	Capacitación insumos	Control jerárquico	Protección derechos convencionales	Establecimiento de acuerdos	Tipo modalidad	Derecho a desconexión	Protección de datos	Brechas de género		
Argentina	Regulada en base a normativa general vigente	No regulada	Regulada en base a normativa vigente	Declarada en base a normativa vigente	Regulada	No regulada	No regulada	Regulada en base a normativa general vigente	Declarada	Regulada	No regulada	No regulada	No regulada	No	Decretos y decisiones administrativas
Brasil	Regulada en base a normativa general vigente	No regulada	Regulada en base a normativa general vigente	Regulada	Regulada	No regulada	Regulada	Regulada en base a normativa general vigente	Regulado	Regulada	No regulada	No regulada	No regulada	No	Ley, instrucción normativa y decreto
Colombia	Regulada con cambios específicos	Regulada	Regulada con cambios específicos	Regulada	Regulada	Declarada	No regulada	Regulada en base a normativa vigente	Regulada	Regulada	Regulada	No regulada	No regulada	Total	Ley 1.221
Costa Rica	Regulada	Regulada	Regulada con cambios específicos	Declarada en base a normativa vigente	Regulada con cambios específicos	Declarada	Regulada	Regulada en base a normativa vigente	Regulada	Regulada	No regulada	No regulada	No regulada	Parcial	Ley 9.738
Guatemala iniciativa 5.764	Regulada	No regulada	Regulada en base a normativa vigente	Declarada en base a normativa vigente	No regulada	No regulada	No regulada	Regulada en base a normativa vigente	Regulada	Regulada	No regulada	No regulada	No regulada	No	Proyecto de ley

Guatemala iniciativa 5.781	Regulada en base a normativa vigente	No regulada	Regulada con cambios específicos	Declarada en base a normativa vigente	Regulada con cambios específicos	Regulada con cambios específicos	No regulada	Regulada en base a normativa vigente	Regulada	Regulada	No regulada	No regulada	No regulada	No	Proyecto de ley
México	Regulada	Regulada	Regulada en base a normativa vigente	Regulada	Regulada	Regulada	Declarada	Regulada en base a normativa vigente	Regulada	No regulada	Regulada	No regulada	Declarada	Parcial	Decreto modificatorio art. 311 de la ley federal del trabajo/ NOM-037-STPS-2022
Paraguay	Regulada	Regulada	Regulada con cambios específicos	Declarada en base a normativa vigente	Regulada	Declarada	Declarada	Regulada en base a normativa vigente	Regulada	Regulada	Regulada	Declarada	Declarada	Parcial	Ley 6.738
Perú	Regulada	Regulada	Regulada con cambios específicos	Declarada en base a normativa vigente	Regulada	Declarada	Regulada	Regulada en base a normativa vigente	Regulada	Regulada	Regulada	Regulada	No regulada	Parcial	Ley 31.572
Uruguay	Declarada	No regulada	Regulada en base a normativa vigente	Se subentende que es regulada en base a normativa vigente	No regulada	No regulada	Declarada	Se subentende que es regulada en base a normativa vigente	Declarada	Declarada	Declarada	Declarada	No regulada	No	Decretos N°94/20 y N°89/21 del año 2021
Bolivia	Regulada en base a normativa vigente	Regulada	Regulada en base a normativa vigente	Regulada en base a normativa vigente	Regulada	No regulada	No regulada	Regulada en base a normativa vigente	Regulado (se subentende)	Regulado	No regulado	Regulado	No regulado	No	Decreto Supremo N° 4570
Ecuador	Regulado	No regulado	Regulada en base a normativa vigente	Regulada en base a normativa vigente	Regulado	No regulado	Regulado	Regulado	Regulado	Regulado	Regulado	Regulado	No regulado	No	Ley Organica de Apoyo Humanitario, MDT 2022-035 y MDT 2020-181
Venezuela	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I	S/I	Sin regulación específica ni contacto clave

Panamá	Regulada	No regulada	Regulada en base a normativa vigente	Regulada en base a normativa vigente	No regulada	No regulada	No regulada	Regulada en base a normativa vigente	No regulada	Regulada (se subentiende)	No regulada	Regulada en base a normativa vigente	No regulada	No	1) Decreto 378/20 2) C0-33 Administrador público
Honduras	Regulación ambigua	No regulada	Regulada en base a normativa vigente	Regulada en base a normativa vigente	Regulada	Declarada	No regulada	Regulada en base a normativa vigente	Regulada	Regulada	No regulada	Regulada	No regulada	No	Decreto 31/20, Circular SPGP-07-2020 y Decreto 33/20
El Salvador	Regulada en base a normativa vigente	Declarada	Regulada en base a normativa vigente	Regulada en base a normativa vigente	Regulada	No regulada	No regulada	Regulada en base a normativa vigente	Regulada	Regulada	No regulada	No regulada	No regulada	No	Decreto N° 600-2020
República Dominicana	Regulada en base a normativa vigente	Declarada	Regulada en base a normativa vigente	Regulada en base a normativa vigente	Regulada	Regulada	Regulada	Regulada	Regulada	Regulada	No regulada	Regulada	No regulada	No	Resolución 130-2020

Tabla 4. Tabla resumen según grado de innovación de las legislaciones por países⁶

Países	Tipo Normativa	Grado innovación
Colombia	Ley 1.221	Total
Costa Rica	Ley 9.738	Parcial
México	Decreto modificatorio art. 311 de la ley federal del trabajo y NOM-037-STPS-2022	Parcial
Paraguay	Ley 6.738	Parcial
Perú	Ley 31.572	Parcial
Argentina	Decretos y decisiones administrativas	Bajo
Brasil	Decreto 11.072 e Instrucción normativa 65	Bajo
Guatemala iniciativa 5.764	Proyecto de ley	Bajo
Guatemala iniciativa 5.781	Proyecto de ley	Bajo
Uruguay	Decretos 94/20 y 89/21	Bajo
Bolivia	Decreto Supremo 4.570	Bajo
Ecuador	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, MDT 2022-035 y MDT 2020-181	Bajo
Panamá	Decreto 378/20 y C0-33	Bajo
Honduras	Decretos 31/20, 33/20 y Circular SPGP-07-2020	Bajo
El Salvador	Decreto 600-2020	Bajo
República Dominicana	Resolución 130-2020	Bajo
Venezuela	Sin regulación específica ni contacto clave	S/I

⁶ Por grado de innovación se entiende el nivel en que las legislaciones se ajustan a los requerimientos específicos de la modalidad teletrabajo en materia de protección a los y las trabajadoras. Así, la categoría **innovación total** supone un cambio en el régimen de relaciones laborales, pasando de un modelo basado en jornada y subordinación, a otro estructurado a partir de funciones y de autonomía relativa. En el caso de la categoría **innovación parcial**, se presentan regulaciones que, en general, homologan derechos convencionales a la modalidad de teletrabajo, lo cual no implica un reconocimiento de las complejidades y especificidades de dicha modalidad. Finalmente, la categoría **innovación baja** refiere a aquellas legislaciones que presentan serios vacíos, ambigüedades o derechamente regulaciones que ponen en peligro los derechos de las y los teletrabajadores.

Grado de innovación de las legislaciones por países

■ Total ■ Parcial ■ Bajo ■ S/I



Con tecnología de Bing
© GeoNames, Microsoft, OpenStreetMap, TomTom

Normativas por año por países

- Ley 1.221 del año 2008, su decreto reglamentario N° 884 del año 2012 y la Ley 2.191 que regula el derecho a desconexión digital entrada en vigencia el 2022.
- Ley 9.738 del 2019, su decreto reglamentario N° 42.083 del mismo año y la directriz N° 002-MTSS-MIDEPLAN promulgada el 2022
- Decreto modificatorio art. 311 de la ley federal del trabajo del 2021 y NOM-037-STPS-2022
- Ley 6.738 del 2021
- Ley 31.572 del 2022
- Decretos 3/2020 y 390/2020 de 2020 y el decreto 280/2021 de 2021
- Decreto 11.072 del 2020 e Instrucción normativa 65 del 2022
- Proyectos de ley 5.764 y 5.781 del año 2020
- Decretos 94/20 del 2020 y 89/21 del 2021
- Decreto Supremo 4.570 del 2021
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, MDT 2022-035 del 2022 y MDT 2020-181 del año 2020
- Decreto 378/20 y C0-33 del año 2020
- Decretos 31/20, 33/20 y Circular SPGP-07-2020, todos del año 2020
- Decreto 600-2020 (2020)
- Resolución 130-2020 (2020)
- Sin regulación específica ni contacto clave

