

# TELETRABAJO: AVANCES Y OPORTUNIDADES PARA SU REGULACIÓN

Luz Angela Cardona Acuña

Investigación



**CISS**

Conferencia • • •  
Interamericana de  
Seguridad Social

**BREVIARIOS  
CASS**



**CISS**

Conferencia ♦ ♦ ♦  
Interamericana de  
Seguridad Social

**CAPRT**  
COMISIÓN AMERICANA  
DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO

**CAJS**  
COMISIÓN AMERICANA  
JURÍDICO SOCIAL



# CISS

Conferencia • • • •  
Interamericana de  
Seguridad Social

# CAPRT

COMISIÓN AMERICANA  
DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO

# CAJS

COMISIÓN AMERICANA  
JURÍDICO SOCIAL

Presidencia  
**Zoé Robledo Aburto**

Secretaría General  
**Pedro Kumamoto Aguilar**

Comisión Americana de Prevención de Riesgos de Trabajo (CAPRT)  
Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales  
Instituto Mexicano del Seguro Social  
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado  
Ministério da Previdência Social de Brasil  
Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional de la República de Costa Rica  
Caja Costarricense de Seguridad Social

Comisión Americana Jurídico Social (CAJS)  
Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado  
Asociación Mutual de los Agentes de los Organismos de la Tercera Edad de Argentina  
Superintendencia de Salud y Riesgos Laborales de República Dominicana  
Dirección General de Información y Defensa de los Afiliados de República Dominicana  
Instituto Guatemalteco de Seguridad Social  
Ministério da Previdência Social de Brasil

Dirección ejecutiva de proyectos e investigación (DEPI)  
**Jessica Rubí Rodríguez Balderas**

Coordinación de especialistas (CASS)  
**Luz Angela Cardona Acuña**  
**Berenice Mena Quintana**  
**José David Méndez Santa Cruz**  
**David Palán Buenaño**  
**Luis Alejandro Ríos Estrada**  
**Abel Eduardo Zavala del Ángel**

Investigación y desarrollo  
**Luz Angela cardona Acuña**

Subdirección editorial  
**Valeria Cervantes García**

Edición y corrección de estilo  
**Equipo editorial (CISS)**

Diseño y diagramación  
**Equipo editorial (CISS)**

*Teletrabajo: avances y oportunidades para su regulación*

*Breviarios CASS* es una publicación editada por la **Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS)** y por las **Comisiones Americanas de Seguridad Social (CASS)**.

**Primera edición, 2025**  
ISBN versión electrónica: **78-970-96880-9-2**  
© Todos los derechos reservados.

San Ramón s/n, Col. San Jerónimo Lídice, Magdalena Contreras,  
C. P. 10200, Ciudad de México. Tel. 55 5377 4700  
<https://ciiss-bienestar.org/>

Se permite la reproducción parcial o total de este documento siempre y cuando se cite la fuente debidamente.

# Teletrabajo: avances y oportunidades para su regulación

Luz Angela Cardona Acuña



**CISS**

Conferencia ♦ ♦ ♦  
Interamericana de  
Seguridad Social

**CAPRT**

COMISIÓN AMERICANA  
DE PREVENCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO

**CAJS**

COMISIÓN AMERICANA  
JURÍDICO SOCIAL

### Conferencia Interamericana de Seguridad Social

Teletrabajo: avances y oportunidades para su regulación / Luz Angela Cardona. -

México: CISS: CAPRT: CAJS, 2025. - (Breviarios CASS. Investigación)

110 p.: cuadros; 21 cm.

Bibliografía: p.99-106.

ISBN 978-970-96880-6-1

ISBN 978-970-96880-9-2 (PDF)

1.Teletrabajo – Aspectos legales.

I. Cardona Acuña, Luz Angela. II Comisión Americana de Prevención de Riesgos en el Trabajo. III Comisión Americana Jurídico Social. III. t. IV. Ser.

368.40970 C239br V.7 (local)

331.25 C268t 2025 (Dewey 21)

---

### Citación sugerida:

Cardona Acuña, L. A. (2025). ***Teletrabajo: avances y oportunidades para su regulación*** (Breviarios CASS, 1.<sup>a</sup> ed.). Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) y Comisiones Americanas de Seguridad Social (CASS).

Las opiniones expresadas en los capítulos firmados son responsabilidad exclusiva de sus autoras y autores, y su publicación no implica que la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) ni las instituciones que integran las Comisiones Americanas de Seguridad Social (CASS) suscriban dichas opiniones. Esta obra y sus contenidos han sido sometidos a arbitraje científico. Se permite la reproducción parcial o total de este documento siempre que se cite debidamente la fuente.



---

## Acerca de la persona autora

Luz Angela Cardona Acuña

Doctora en Investigación en Ciencias Sociales y maestra en Población y Desarrollo, ambos grados otorgados por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) México. Psicóloga por la Pontificia Universidad Javeriana de Colombia. *Visiting Researcher* en el Center for Cultural Sociology de la Universidad de Yale. Integrante del Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNI), Nivel I. Ha sido consultora para la Unión Europea, el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, el *Institute for Economics and Peace* y la agencia de cooperación sueca CIVIS. Ha impartido docencia en las universidades Autónoma de Guerrero y de Coahuila, en el Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.



---

# Índice de contenido

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Agradecimientos .....                                                                | 13 |
| Presentación .....                                                                   | 15 |
| Introducción. Evolución histórica del teletrabajo .....                              | 19 |
| 1. Definiciones y tipologías actuales .....                                          | 27 |
| 2. Aspectos positivos, adversos y salud y seguridad<br>en el teletrabajo .....       | 37 |
| Aspectos positivos .....                                                             | 39 |
| Aspectos adversos .....                                                              | 41 |
| Salud y seguridad en el trabajo .....                                                | 45 |
| 3. Normas internacionales aplicables al teletrabajo .....                            | 53 |
| 4. Experiencias en la regulación del teletrabajo<br>en el continente americano ..... | 61 |
| Objetivo de la norma .....                                                           | 63 |
| Modalidades de teletrabajo .....                                                     | 64 |
| Voluntariedad y reversibilidad .....                                                 | 67 |
| Jornada laboral .....                                                                | 68 |
| Desconexión digital .....                                                            | 69 |
| Comunicación con las personas teletrabajadoras .....                                 | 71 |
| Protección de los derechos<br>a la intimidad y la privacidad .....                   | 72 |
| Derechos colectivos .....                                                            | 73 |
| Elementos de trabajo .....                                                           | 74 |

---

|                                                                                        |               |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| Compensación de gastos .....                                                           | 75            |
| Tareas de cuidado .....                                                                | 76            |
| Salud y seguridad en el trabajo .....                                                  | 78            |
| Capacitación .....                                                                     | 79            |
| Prestaciones .....                                                                     | 80            |
| Obligaciones de la persona teletrabajadora .....                                       | 81            |
| Otras medidas .....                                                                    | 82            |
| <br><b>5. Conclusiones .....</b>                                                       | <br><b>87</b> |
| <br><b>6. Recomendaciones .....</b>                                                    | <br><b>91</b> |
| <br>Fortalecer el enfoque integral de las normativas<br>sobre teletrabajo .....        | <br><br>91    |
| Incorporar la perspectiva de género<br>de forma transversal .....                      | <br>91        |
| Establecer criterios comunes<br>y mínimos a nivel regional .....                       | <br>92        |
| Consolidar el derecho efectivo<br>a la desconexión digital .....                       | <br>92        |
| Implementar mecanismos de evaluación de salud<br>y seguridad en entornos remotos ..... | <br>93        |
| Garantizar la compensación de gastos<br>asociados al teletrabajo .....                 | <br>93        |
| Cerrar la brecha digital y garantizar<br>la inclusión territorial .....                | <br>94        |
| Regular la capacitación continua y accesible .....                                     | 94            |
| Fortalecer los sistemas de supervisión<br>e inspección laboral .....                   | <br>95        |
| Integrar el teletrabajo en las estrategias<br>de desarrollo sostenible .....           | <br>95        |
| <br><b>Referencias bibliográficas .....</b>                                            | <br><b>97</b> |

---

|                                    |     |
|------------------------------------|-----|
| Normas nacionales _____            | 101 |
| Instrumentos internacionales _____ | 103 |

**Anexo 1. Otras normas nacionales relacionadas  
con el teletrabajo \_\_\_\_\_ 105**

|                            |     |
|----------------------------|-----|
| Argentina _____            | 105 |
| Bolivia _____              | 105 |
| Brasil _____               | 105 |
| Chile _____                | 106 |
| Colombia _____             | 106 |
| Costa Rica _____           | 107 |
| Ecuador _____              | 107 |
| Honduras _____             | 107 |
| México _____               | 108 |
| República Dominicana _____ | 108 |
| Uruguay _____              | 108 |

**Índice de tablas**

|                                                                                                |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Tabla 1. Tipos de persona teletrabajadora _____</b>                                         | <b>30</b> |
| <b>Tabla 2. Tipologías de teletrabajo según el uso<br/>de tecnologías y la movilidad _____</b> | <b>32</b> |
| <b>Tabla 3. Elementos del teletrabajo que afectan<br/>a las personas trabajadoras _____</b>    | <b>38</b> |
| <b>Tabla 4. Efectos positivos del teletrabajo _____</b>                                        | <b>39</b> |
| <b>Tabla 5. Efectos adversos del teletrabajo _____</b>                                         | <b>42</b> |
| <b>Tabla 6. Riesgos psicosociales y medidas preventivas _____</b>                              | <b>47</b> |
| <b>Tabla 7. Normas internacionales relacionadas<br/>con el teletrabajo _____</b>               | <b>54</b> |
| <b>Tabla 8. Artículos de la normatividad internacional<br/>asociados al teletrabajo _____</b>  | <b>57</b> |



---

## Agradecimientos

La autora expresa su especial agradecimiento a las juntas directivas de la Comisión Americana de Prevención de Riesgos de Trabajo —Graciela Gil Montalvo, Rebeca Velasco Reyna, Anahí Vargas Vargas, Karol Andrea Brenes Romero, Paulo César Andrade Almeida y Erick Vega Salas— y de la Comisión Jurídico Social —Julio Pérez Guzmán, Jorge D'Angelo, Ana Patricia Ossers Gerónimo, Elías Báez, Lucyana Ríos Monteiro Barbosa y Avelina Alves Lima Neta—, por sus valiosas aportaciones al desarrollo de este documento.

Ambas comisiones han impulsado, de manera incansable, la elaboración de productos técnicos que brinden a la membresía de la CISS herramientas para implementar, desde distintos ámbitos, políticas, iniciativas y estrategias en beneficio de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras de la región.

Extiende un especial agradecimiento al maestro Claudio San Juan y el equipo de las Comisiones Americanas de Seguridad Social por sus revisiones y retroalimentaciones.



---

## Presentación

La Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS) tiene como objetivos contribuir y cooperar en el desarrollo de la seguridad social en el continente americano, fomentar la cooperación y el intercambio de experiencias entre las instituciones de seguridad social y con organizaciones afines, así como investigar, recopilar y difundir los avances y estudios sobre los sistemas de seguridad social.

Para cumplir con estos propósitos, la CISS cuenta con las Comisiones Americanas de Seguridad Social (CASS), que actúan como órganos técnicos de apoyo. Estas comisiones están integradas por personas expertas de la membresía y abordan temas como riesgos profesionales, personas mayores, asuntos jurídicos, salud y bienestar, organización y administración de sistemas de seguridad social, y actuaría y financiamiento.

Como parte de sus actividades, las CASS han retomado el proyecto editorial *Breviarios de Seguridad Social*, iniciado en 2009. Con un espíritu renovado, pero inspirado en esta valiosa experiencia editorial, se publican los *Breviarios CASS* como parte de las colecciones que estos órganos estarán lanzando para cumplir con sus funciones de cooperación técnica e investigación.

En este contexto, la Comisión Americana de Prevención de Riesgos de Trabajo y la Comisión Americana Jurídico Social presentan esta obra dedicada al análisis comparado

---

de las legislaciones sobre teletrabajo, con el propósito de sintetizar los debates que giran en torno a la protección de las personas trabajadoras bajo esta modalidad e identificar las mejores prácticas normativas, de modo que se promuevan leyes que garanticen los derechos laborales y de seguridad social. La obra resulta de especial relevancia, toda vez que se trata de una modalidad de empleo que tiende a volverse cada vez más común en el mundo y en los países miembros de la CISS.

Me complace presentar este *Breviario CASS*, con la esperanza de que esta investigación sirva como un recurso valioso para nuestra membresía en los procesos de análisis y fortalecimiento de la solvencia actuarial. Felicito a las personas coordinadoras de este *Breviario* y agradezco al equipo de trabajo que apoyó el proceso de conceptualización, redacción y publicación de esta obra.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kumamoto' followed by a stylized flourish.

**José Pedro Kumamoto Aguilar**

Secretario General  
Conferencia Interamericana de Seguridad Social



# Teletrabajo: avances y oportunidades para su regulación



---

# Introducción

## Evolución histórica del teletrabajo

Uno de los antecedentes más remotos del teletrabajo es el sistema de trabajo en el hogar, una modalidad adoptada desde los sistemas preindustriales que coexistió con el trabajo en las fábricas desde el siglo XIX. Ejemplos de este tipo de trabajo son las personas trabajadoras artesanales independientes y el sistema *out work* o *putting out* de la industria de la confección (Shamir & Salomon, 1985). Por ello, algunas autoras sostienen que el teletrabajo, en algunas de sus modalidades, puede quedar subsumido en la modalidad de trabajo a domicilio (De la Cámara Arilla, 2000).

Si bien se habla del teletrabajo desde la década de 1950, con la llamada informatización de las sociedades, a mediados de la década de 1970 surgió la telemática, una disciplina que combina las tecnologías de la telecomunicación y la informática para el envío, recepción y almacenamiento de información a distancia, a partir de la imbricación de ordenadores con telecomunicaciones y las primeras redes públicas de datos. Ya entonces se anunciaba que el siguiente paso sería la interconexión de dichas redes, y se esperaba con ansias la aparición de videoconferencias, videoperiódicos, procesadores de texto, facsímiles digitales y correo electrónico. Estaba por iniciar una era de utilización intensiva de la informática y las telecomunicaciones, y la telemática se proyectaba como una de las áreas con mayor potencial en los sectores económicos (Viles Echevarría, 1979).

Sin embargo, en los años ochenta este panorama vino acompañado de la preocupación de que la tecnología pudiera amenazar la intimidad y propiciar un uso abusivo de los medios de comunicación. Como explica Calvo (1983), las innovaciones electrónicas, las cámaras fijas o móviles y los microemisores incrementaban la capacidad de integración, localización y manipulación. En aquel entonces se vislumbraba que las actividades relacionadas con la producción y gestión de información —la llamada información remunerada— serían algunas de las ocupaciones más importantes y productivas. Se reconocía, además, la posibilidad de transmitir, almacenar y recuperar ideas y acontecimientos mediante las tecnologías (Calvo Hernando, 1983, p. 121).

En la década de 1990 se empezó a hablar de las telecomunidades como una alternativa a los desplazamientos hacia el trabajo y como una vía para crear sentido de pertenencia mediante las tecnologías de la comunicación, que permitían desempeñar las labores desde casa (Toffler, 1980). Al mismo tiempo, otros autores manifestaron su preocupación por el aislamiento, la distancia y el deterioro de las relaciones humanas derivados de las nuevas formas de comunicación (Calvo Hernando, 1983). La llamada revolución electrónica anunciaba transformaciones en el hogar, el trabajo, el ocio, la información, la comunicación y los vínculos sociales, y proyectaba una sociedad interconectada donde grandes bancos de datos recopilarían información infinita sobre las personas (Calvo Hernando, 1983).

En los años noventa del siglo XX, Spitzer definió el teletrabajo —o *telecommuting*, en inglés— como una oportunidad de trabajar desde casa utilizando tecnologías de

telecomunicación. Desde entonces se identificó que esta modalidad implicaba un cambio en los estilos de vida, el medio ambiente, las demandas del mundo de los negocios y las exigencias de mayor flexibilidad para las personas trabajadoras, e incluso mejoras en el tráfico vehicular (Spitzer, 1990).

El desarrollo tecnológico —en particular de las computadoras, *smartphones* y tabletas que permiten procesar información laboral—, así como del internet y de plataformas que facilitan diferentes formas de interacción escrita y audiovisual (Cifuentes-Leiton & Londoño-Cardozo, 2020), ha permitido realizar reuniones virtuales, reducir los tiempos de desplazamiento y aumentar la eficiencia de los procesos productivos (Santillán, 2020).

La expansión de las tecnologías y del internet dio lugar a diferentes modalidades de teletrabajo. Estas incluyen, por ejemplo, el realizado en casa en una jornada laboral por cuenta ajena; el compartido entre la casa y la oficina; aquel efectuado en un telecentro o centro de recursos compartidos; el desarrollado en una sede remota u oficina satélite; el teletrabajo móvil o nómada, realizado mediante desplazamientos constantes desde distintos lugares; el teletrabajo autónomo; así como la introducción de datos o la ejecución de actividades especializadas de investigación y desarrollo (De la Cámara Arilla, 2000, pp. 6–7).

La necesidad de armonizar la vida laboral y familiar ha llevado a que más personas opten por el teletrabajo como una medida para incrementar la sensación de bienestar físico y mental (Ramos *et al.*, 2020). En este sentido, han surgido ocupaciones que, en el futuro, no requerirán de la presencia en una empresa, oficina o contexto similar.

Algunos ejemplos son los *call centers* y, en ciertos casos, las y los vendedores técnicos especializados, cuyas empresas no se encuentran domiciliadas en el lugar donde gestionan su labor comercial (Santillán, 2020).

La necesidad de mantener el aislamiento social durante la contingencia sanitaria por la COVID-19 impactó en las relaciones laborales y en las obligaciones derivadas de estas, posicionando el teletrabajo como una solución viable para sostener las actividades laborales y productivas. Actualmente, se analizan los cargos que son factibles de realizar bajo esta modalidad, lo que tiende hacia una especialización tecnológica y humana para fortalecer este tipo de trabajo (Santillán, 2020). Este cambio implica una nueva mentalidad respecto a las expectativas sobre el mundo del trabajo, la productividad y las relaciones laborales.

La evolución del teletrabajo ha ido de la mano de su regulación. En Estados Unidos, las regulaciones sobre teletrabajo datan del año 2000. Inicialmente estuvieron dirigidas a regular el trabajo de personas empleadas en el gobierno en contextos de posibles contingencias, como una medida para garantizar la continuidad de las labores en las oficinas gubernamentales. En 2010, Barack Obama promulgó la *Ley de Promoción y Desarrollo del Teletrabajo*, que estableció regulaciones aplicables a los organismos federales. Esta norma buscó definir criterios de elegibilidad para las personas trabajadoras que pudieran optar por esta modalidad, así como mecanismos para su gestión y coordinación, además de exigir la celebración de un contrato en el que quedaran expresamente establecidos dichos términos. La ley también incorporó la formación en teletrabajo en todos los niveles de la jerarquía institucional (Eurofound & OIT, 2019).

Otro antecedente normativo relevante es el *Acuerdo Europeo sobre Teletrabajo* de 2002, actualizado en 2006. Este acuerdo, uno de los modelos más citados, establece los principios que deben considerarse al implementar esta modalidad. A partir de él, varios países europeos adoptaron sus propios marcos regulatorios, como Finlandia, Hungría, Suecia, los Países Bajos y el Reino Unido, entre otros. En Finlandia, por ejemplo, la agenda sobre teletrabajo incluía, desde el año 2000, temas como la conciliación de la vida familiar, el bienestar de las personas trabajadoras, la sostenibilidad del empleo y el cambio climático (Eurofound & OIT, 2019).

En este contexto, Hungría se distinguió por incorporar el tema tras realizar consultas con amplios sectores sociales involucrados, incluyendo un capítulo específico sobre teletrabajo en su código laboral en 2004. Suecia, por su parte, abordó el teletrabajo como un asunto de responsabilidad compartida entre las personas trabajadoras y las empleadoras, independientemente de la existencia de un contrato de trabajo. En 2012, los Países Bajos redefinieron el teletrabajo y lo diferenciaron del trabajo a domicilio, estableciendo las obligaciones específicas de las personas empleadoras en ambas modalidades. Finalmente, en el caso del Reino Unido, desde 2014 las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar un esquema de trabajo flexible, sujeto a una evaluación que puede realizarse cada dos años (Eurofound & OIT, 2019).

En suma, el teletrabajo no es un fenómeno reciente ni aislado. Es el resultado de una evolución progresiva estrechamente vinculada al desarrollo tecnológico, los cambios en los estilos de vida y la transformación de las estructuras productivas. Desde las formas más tradicionales de trabajo

a domicilio en épocas preindustriales hasta las actuales modalidades apoyadas en internet, plataformas digitales y dispositivos móviles, el teletrabajo ha respondido a distintas necesidades sociales, económicas y laborales. Su consolidación ha sido acompañada por marcos normativos que, en diferentes contextos nacionales, buscan garantizar derechos, responsabilidades y condiciones adecuadas para las personas trabajadoras y empleadoras.

El teletrabajo constituye una categoría amplia que no se limita a una única forma de organización del trabajo, ya que depende de factores como el lugar de desempeño, el tipo de relación laboral, el acceso a la tecnología y los objetivos específicos de la actividad.

Esta modalidad ha cobrado fuerza en el siglo XXI, al implicar tanto beneficios y mejoras para las personas trabajadoras como retos y desafíos. La preocupación por potenciar los beneficios y enfrentar los desafíos ha llevado a que numerosos países del continente americano generen regulaciones, la mayoría de ellas inspiradas en el modelo europeo de legislación sobre teletrabajo. Actualmente existen normativas que resultan homólogas en varios aspectos; sin embargo, el análisis comparado de catorce leyes muestra que algunos países aún podrían incorporar mejoras para garantizar una protección más adecuada de los derechos laborales y de seguridad social.

El objetivo de este documento es ofrecer una síntesis de las oportunidades de mejora en las regulaciones sobre el teletrabajo. Para ello, se estructura en cinco apartados. En el primero, se presenta un análisis de las definiciones y tipologías empleadas para determinar a quiénes y bajo qué condiciones se considera personas teletrabajadoras.

En el segundo, se reflexiona sobre los beneficios e impactos de esta modalidad, destacando las paradojas y ambigüedades que surgen al definir las, con especial atención a las medidas destinadas a garantizar la salud y seguridad en el trabajo.

El tercer apartado sintetiza las normas internacionales más relevantes en materia de trabajo y seguridad social vinculadas al teletrabajo. El cuarto ofrece un análisis comparado cualitativo de las regulaciones vigentes en catorce países del continente, mostrando cómo las legislaciones sobre teletrabajo han seguido tres tendencias —prepandemia, pandemia y pospandemia— y cómo actualmente regulan de manera heterogénea catorce aspectos, entre ellos el derecho a la desconexión, la definición de la jornada laboral y la prevención de riesgos laborales. Finalmente, el quinto apartado presenta las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis realizado.

Este documento está dirigido a personas interesadas en conocer cómo puede regularse el teletrabajo, considerando sus ventajas y desventajas. En particular, puede resultar útil para personas legisladoras que busquen reformar o promulgar normas orientadas a la protección de los derechos de las personas teletrabajadoras.



## Definiciones y tipologías actuales

El objetivo de este apartado es mostrar cómo las diferentes definiciones sobre *teletrabajo* y *persona teletrabajadora* derivan de los umbrales que se acuerdan respecto al desanclaje espacial, la dependencia funcional de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), la intensidad de operación a través de estas y la evaluación por resultados con soporte digital. Se presentan distintas alternativas de clasificación y se analizan sus implicaciones en cada caso.

Con el auge del teletrabajo surgen diversas iniciativas orientadas a su definición, regulación y estudio. Una de las primeras definiciones fue propuesta en el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo**, que lo plantea como una forma de organización o de realización del trabajo mediante el uso de tecnologías de la información, bajo el amparo de un contrato o una relación laboral, en la cual las actividades que podrían realizarse en el espacio de la empresa se efectúan fuera de este de manera regular (Confederación Europea de Sindicatos *et al.*, 2002, p. 2).

El Acuerdo señala algunos rasgos adicionales de esta modalidad, como su carácter voluntario y reversible, y establece que las personas teletrabajadoras conservan todos sus derechos laborales. Desde entonces se preveía, por ejemplo, el respeto al derecho a la vida privada, el suministro de equipamiento y la protección de la salud

y la seguridad laboral. En el mismo tenor, se subrayaba que tanto la organización del trabajo como su evaluación debían regirse por las mismas condiciones que las de una persona trabajadora presencial. Asimismo, se destacaba la obligación de proteger y garantizar los derechos laborales, incluyendo los derechos colectivos (Confederación Europea de Sindicatos *et al.*, 2002).

Esa definición no ha sufrido grandes modificaciones desde entonces. Siguiendo a Santillán (2020), el teletrabajo puede entenderse como una forma de estructura laboral efectuada en el marco de un contrato de trabajo, en la cual las funciones y responsabilidades se realizan utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación, con el propósito de cumplir objetivos y resultados, y que se lleva a cabo fuera del espacio físico de las oficinas tradicionales.

Este tipo de trabajo también ha sido denominado *trabajo en línea* (Buitrago, 2020), *trabajo remoto*, *móvil* o *e-trabajo* (Ramos *et al.*, 2020), así como *trabajo digital* (Attaran *et al.*, 2019). La mayoría de los estudios destacan que el rasgo principal de esta modalidad es que el tiempo de contacto físico o cara a cara, tanto entre las personas trabajadoras como con el empleador, es inferior a cuatro horas semanales.

Otras conceptualizaciones consideran que el teletrabajo incluye cualquier intervención de equipos informáticos y de comunicación que permitan el distanciamiento entre las personas y su centro laboral (Cifuentes-Leiton & Londoño-Cardozo, 2020). Algunas investigaciones sostienen que la clave para diferenciar el teletrabajo de otras modalidades es la *espacialidad* o *geografía social* o *personal*,

dado que en este tipo de trabajo prima la virtualidad (Chanlat, 1994).

La **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** propone entender el teletrabajo como una actividad laboral realizada a distancia con el auxilio de medios de telecomunicación o de una computadora. Se trata de una modalidad de prestación de servicios por medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones. Se diferencia del trabajo a distancia en que este se desarrolla en el domicilio de la persona o en otros espacios que seleccione, distintos de los lugares de trabajo del empleador, y en los cuales se recibe una remuneración por elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones de aquel.

De acuerdo con Cifuentes y Londoño (2020), las modalidades de teletrabajo pueden clasificarse según los siguientes criterios: el lugar donde se realiza la actividad, el tiempo dedicado a ella, la forma primordial de comunicación y el tipo de vínculo contractual.

En cuanto al lugar, además de la ubicación, Cifuentes y Londoño (2020) distinguen a las personas teletrabajadoras autónomas y suplementarias. Respecto al tiempo de dedicación global al trabajo, los autores las dividen en marginales, sustanciales y primarias. La propuesta de Cifuentes y Londoño también otorga relevancia a los medios de comunicación primordiales, proponiendo dos subcriterios: **en línea** y **fuera de línea**. Finalmente, los autores consideran el tipo de vínculo contractual e incluyen tanto a las personas trabajadoras independientes como a las dependientes.

Como se muestra en la **tabla 1**, cada modalidad presenta, además, subcriterios para clasificar a las personas que trabajan bajo esta forma de organización laboral.

**Tabla 1.** Tipos de persona teletrabajadora

| Lugar donde se realiza el trabajo                                                                                                          | Tiempo de dedicación global al trabajo                                                                                            | Forma primordial de comunicación                                                                                                                                                                 | Tipo de vínculo contractual                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Autónoma:</b> realiza sus labores principalmente en su domicilio y acude ocasionalmente a la sede para actividades de organización      | <b>Marginal:</b> frecuencia baja y no rutinaria de trabajo remoto                                                                 | <b>En línea (on line):</b> las telecomunicaciones se utilizan para el desarrollo y monitoreo de la conexión y la productividad                                                                   | <b>Relación de dependencia:</b> existe prestación de servicios, remuneración y subordinación                                                           |
| <b>Suplementaria:</b> combina días de trabajo en casa con días en la sede laboral                                                          | <b>Sustancial:</b> frecuencia alta y rutinaria de trabajo en casa, aunque la sede sigue siendo el lugar principal de la actividad | <b>Fuera de línea (off line):</b> el trabajo no se realiza mediante conexión directa con la computadora de la empresa; los productos se entregan conforme a acuerdos de características y fechas | <b>Relación de independencia:</b> trabajo por cuenta propia, con productos dirigidos directamente al público; la persona trabajadora define su horario |
| <b>Telecentro:</b> desempeña su labor en espacios acondicionados para el teletrabajo, distintos de su domicilio o de la sede de la empresa | <b>Primario:</b> dedicación de tiempo completo al trabajo remoto; constituye la única modalidad laboral                           | —                                                                                                                                                                                                | —                                                                                                                                                      |

**Fuente:** Cifuentes-Leiton y Londoño-Cardozo (2020, p. 13).

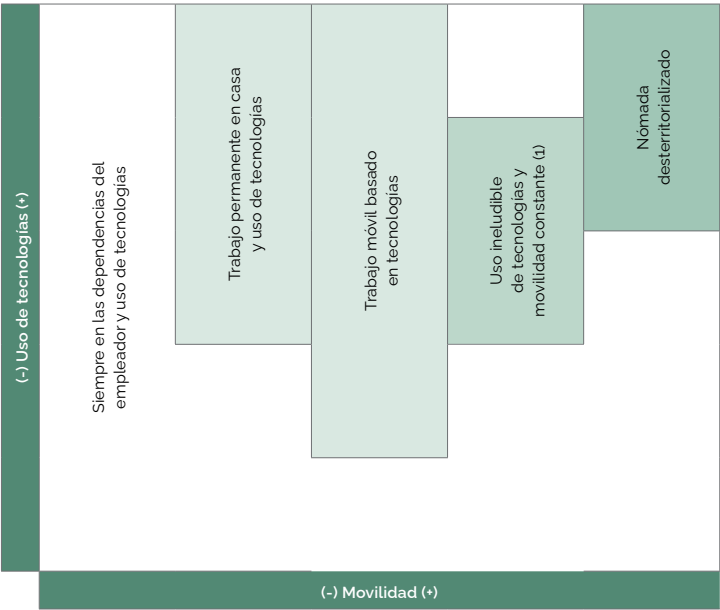
Según Buitrago (2020), el teletrabajo puede desarrollarse bajo tres modalidades: **autónoma, móvil o suplementaria**. La primera corresponde a una forma de trabajo realizada en el domicilio de la persona, que desempeña la mayor parte de sus funciones fuera de la empresa y acude eventualmente a la sede. En la segunda modalidad, **móvil**, no existe un lugar de trabajo establecido, y el desarrollo de las actividades se apoya en las **tecnologías de la información y la comunicación (TIC)**. En la tercera modalidad, **suplementaria**, la persona trabajadora labora algunos días en su domicilio y otros en las instalaciones del empleador.

Otros criterios para la clasificación de las personas teletrabajadoras son la **incidencia** y la **intensidad**. Ambos se determinan considerando el uso del trabajo mediado por computadoras, portátiles o teléfonos inteligentes, así como la frecuencia con la que se utilizan. Este tipo de clasificaciones incorpora, además, la frecuencia de trabajo en diferentes espacios, como las dependencias del empleador, las instalaciones del cliente, un vehículo, un sitio externo, el hogar o un espacio público.

De este modo, surgen dos grandes tipos de clasificación: una **según el tiempo** (total o parcial) y otra **según el lugar** (una o más ubicaciones) (Eurofound & OIT, 2019). Los criterios de incidencia e intensidad pueden servir como referencia para definir quiénes son consideradas personas teletrabajadoras; no obstante, su aplicación dependerá de la decisión normativa o del propio empleador para determinar en qué combinación de criterios se encuadra cada persona dentro de la modalidad de teletrabajo.

Para una mejor ilustración, se presenta la **tabla 2**:

**Tabla 2.** Tipologías de teletrabajo según el uso de tecnologías y la movilidad



**Fuente:** *Elaboración propia adaptado de (Eurofound & OIT, 2019). (1) Nótese que este recuadro podría incluir a personas trabajadoras de plataformas, mismas que no se analizan en este documento debido a que su análisis requiere un tratamiento diferenciado debido a la presencia de algoritmos que definen la actividad laboral.*

La **tabla 2** presenta una tipología de personas teletrabajadoras construida a partir de la interacción entre dos dimensiones clave: el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y el nivel de movilidad de

la persona. Esta clasificación permite identificar perfiles laborales diferenciados por el contexto del teletrabajo, lo cual resulta relevante para el análisis de las condiciones laborales, los riesgos psicosociales y las coberturas en materia de seguridad social.

En la primera dimensión, se considera el grado de uso de las TIC en el desempeño de las funciones laborales. La **tabla 2** plantea que una persona puede utilizar tecnologías tanto en el lugar de la empresa como fuera de él. La intensidad se mide en función del papel que juega la tecnología para el desarrollo de la actividad fuera del domicilio legal de la persona empleada. Así, su uso permite el desempeño de tareas en diversos lugares y resulta ineludible para las actividades que implican movilidad constante, como ocurre en el caso de las personas trabajadoras de plataformas y las denominadas nómadas digitales.

La segunda dimensión corresponde a la movilidad de la persona teletrabajadora. Esta implica dos criterios: el número de espacios donde se desarrolla la actividad y el tiempo dedicado en cada uno. El teletrabajo puede acordarse para realizarse en el hogar de la persona y puede incluir dos o más espacios de trabajo. En cuanto al tiempo, se considera teletrabajo cuando la actividad fuera del domicilio legal supera cierta frecuencia, la cual varía según el contrato laboral y la legislación vigente.

De este modo, existen personas que siempre realizan su actividad en el domicilio de la empresa; otras que efectúan la mayor parte de su labor en su hogar; quienes trabajan en sedes del cliente u otras localidades; y aquellas que se encuentran en movilidad constante.

Como se observa en la **tabla 2**, en el extremo de mayor movilidad y uso intensivo de tecnologías se ubican las y los trabajadores nómadas. Estas personas no están estrechamente vinculadas a un lugar fijo de trabajo y deben gestionar sus recursos laborales por medio de tecnologías (Makoto y Mark, 2008).

Esta clasificación, adaptada de Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo (2019), facilita la identificación de necesidades diferenciadas en materia de protección social, salud y seguridad en el trabajo. Asimismo, permite orientar el diseño de políticas laborales que respondan a las nuevas realidades del trabajo a distancia.

Las definiciones y tipologías actuales del teletrabajo reflejan su carácter complejo y multifacético. Si bien existen elementos comunes —como el uso intensivo de TIC y la realización de tareas fuera del espacio tradicional de la empresa—, los enfoques varían según el contexto, el vínculo laboral y los criterios adoptados para su clasificación.

Desde el **Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo** hasta las propuestas más recientes de organismos como la OIT, se reconoce la necesidad de establecer marcos claros que regulen esta forma de trabajo sin vulnerar los derechos laborales, haciendo énfasis en aspectos como la voluntariedad, la protección de la salud, la provisión de herramientas y la garantía de condiciones equitativas respecto al trabajo presencial.

La diversidad de tipologías evidencia que el teletrabajo no constituye una categoría homogénea, sino una constelación de modalidades que responden a diferentes

realidades laborales y sociales. La revisión de esta variedad de definiciones demuestra la importancia de promover diálogos tripartitos que permitan acordar la definición más adecuada para cada contexto normativo.

Desde el teletrabajo autónomo hasta el móvil, y desde las formas suplementarias hasta los telecentros, cada modalidad implica particularidades en términos de organización, supervisión y relación contractual. Esta diversidad también pone de manifiesto el potencial del teletrabajo para adaptarse a distintos sectores, necesidades y estilos de vida. Por ello, resulta fundamental comprender los impactos y beneficios del teletrabajo, tanto para las personas trabajadoras como para las organizaciones y la sociedad en su conjunto, tema que se abordará en el siguiente apartado.



---

## 2

# Aspectos positivos, adversos y salud y seguridad en el teletrabajo

El objetivo de este apartado es presentar los aspectos positivos, adversos y los relacionados con la salud y seguridad en el teletrabajo. Las investigaciones sobre esta modalidad laboral muestran ventajas y desafíos en los planos individual, laboral, social, económico e incluso ambiental. Las características de las personas trabajadoras suelen ser un factor determinante de los efectos positivos o negativos de esta modalidad, que puede no resultar adecuada para todos los perfiles.

Las interacciones, el seguimiento y la evaluación del trabajo, así como la identidad respecto al lugar donde se realiza, experimentan transformaciones significativas. También se modifican los fenómenos sociales, económicos y ambientales asociados con el hecho de que las personas trabajadoras permanezcan en su domicilio para desempeñar sus labores. Este apartado incluye un breve análisis sobre las obligaciones de las personas trabajadoras y de las empleadoras en materia de salud y seguridad en el trabajo, las cuales son equiparables a las de quienes laboran de manera presencial, aunque requieren ajustes razonables para su cumplimiento.

La adecuada realización del teletrabajo depende, en gran medida, de algunas características de las personas

trabajadoras, tales como la automotivación, la organización del tiempo y del espacio, la autonomía y la buena comunicación (Ramos *et al.*, 2020). La automotivación se entiende como la disposición positiva para iniciar y concluir una jornada laboral sin supervisión directa; la organización del tiempo y del espacio implica la capacidad de establecer y cumplir rutinas, así como plazos de entrega en un entorno adecuado; la autonomía se refiere a la habilidad de autorregulación, y la comunicación, a la destreza para realizar intercambios orales y escritos eficaces, es decir, recibir y comprender un mensaje sin alterar su contenido ni su propósito final (Haddon & Lewis, 1994).

Asimismo, el teletrabajo puede tener distintos impactos en la calidad de vida laboral, los cuales varían según las características de la tarea que realiza la persona trabajadora, las relaciones sociales, el estrés relacionado con el trabajo, la relación entre las actividades laborales y no laborales, así como las condiciones de poder, estatus y equidad (Shamir & Salomon, 1985).

**Tabla 3.** Elementos del teletrabajo que afectan a las personas trabajadoras

| Elementos     | Ejemplos                                                                        |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| Individuales  | Género, flexibilidad, satisfacción, equilibrio entre la vida personal y laboral |
| Sociales      | Relaciones con clientela, supervisión, colegas y familia                        |
| Situacionales | Recursos y condiciones del espacio físico elegido por la persona trabajadora    |

**Fuente:** elaboración propia con base en Neufeld y Fang (2005).

Algunos estudios sobre personas teletrabajadoras muestran que su desempeño puede verse afectado por factores individuales, sociales y situacionales. Como explican Neufeld y Fang (2005), dentro de los factores individuales, hombres y mujeres enfrentan retos diferenciados al realizar el teletrabajo, siendo que estas últimas suelen asumir mayores cargas relacionadas con el trabajo doméstico, la crianza y los cuidados, actividades que se cruzan o traslapan con la actividad laboral.

## Aspectos positivos

El teletrabajo tiene efectos positivos en los ámbitos económico y laboral, en las condiciones contractuales, sociales y familiares, así como en los aspectos ambientales y comunicacionales. Una síntesis de estos efectos positivos se presenta en la **tabla 4**.

**Tabla 4.** Efectos positivos del teletrabajo

| Efecto                        | Descripción                                                                                                                                                              |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Económicos y laborales</b> | Reducción de costos, incremento de la productividad, mayor flexibilidad laboral, disminución del estrés y ampliación del acceso al empleo para personas con discapacidad |
| <b>Jurídico-contractuales</b> | Diversificación de horarios, reducción del ausentismo, menor rotación de personal y aumento de la satisfacción y el compromiso laboral                                   |
| <b>Sociales y familiares</b>  | Mejoramiento de la calidad de vida y mayores posibilidades para madres, padres y personas cuidadoras de acompañar a hijas, hijos o personas dependientes                 |

| Efecto                         | Descripción                                                                                                                            |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ambientales y comunicacionales | Disminución de la contaminación, reducción del tráfico vehicular, mayor acceso a las TIC y mayor inmediatez en el flujo de información |

***Fuente:** elaboración propia con información de Buitrago (2020).*

El teletrabajo se perfila como un catalizador de eficiencia en los sistemas de seguridad social y en las relaciones laborales. La evidencia comparada muestra que la reducción de costos fijos —como alquiler, servicios y transporte—, así como la posibilidad de redistribuir el talento sin restricciones geográficas, incrementan la productividad y la competitividad empresarial (ILO, 2020; OECD, 2021).

Asimismo, los entornos de trabajo personalizados han demostrado potenciar la autonomía y la satisfacción de las personas trabajadoras, con efectos positivos sobre la innovación. Para los sistemas de protección social, la modalidad remota abre un horizonte de formalización para personas con discapacidad, personas cuidadoras y quienes laboran en zonas rurales, reforzando los principios de inclusión y no discriminación. Además, una menor exposición a riesgos ergonómicos del transporte, accidentes en el trayecto y factores de estrés vinculados a la presencialidad contribuye a la salud mental y a la reducción de contingencias profesionales (WHO, 2022a).

Desde el punto de vista normativo, el teletrabajo exige marcos contractuales flexibles pero sólidos. Las buenas prácticas internacionales recomiendan pactar horarios adaptativos con derecho efectivo a la desconexión,

indicadores de desempeño claros y un acceso no discriminatorio a la seguridad social y a la capacitación continua (ILO, 2020). Estas cláusulas reducen el ausentismo y la rotación, fortalecen la pertenencia organizacional y mejoran la calidad del empleo. La igualdad de trato entre quienes trabajan a distancia y quienes lo hacen de forma presencial debe garantizarse mediante evaluaciones transparentes, protección de la libertad sindical y mecanismos de resolución de conflictos derivados de la virtualidad.

En la esfera familiar, la modalidad remota posibilita reorganizar las tareas de cuidado y promueve la corresponsabilidad entre géneros. Esto favorece un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional, siempre que existan límites claros que eviten la dilución de las fronteras temporales y espaciales del trabajo.

Por otra parte, la disminución de desplazamientos diarios genera beneficios ambientales mensurables, como la reducción de emisiones de CO<sub>2</sub> y la menor congestión urbana, en consonancia con las metas del Acuerdo de París (IEA, 2023). De manera complementaria, la adopción intensiva de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) acelera la transformación digital y contribuye a la democratización del conocimiento.

## Aspectos adversos

Usando los mismos rubros anteriores —económicos, jurídicos, sociales y ambientales—, es posible identificar efectos adversos que deben ser mitigados. Se trata, en suma, de observar las dos caras de la misma moneda. Estos efectos se detallan en la **tabla 5**.

**Tabla 5.** Efectos adversos del teletrabajo

| Efecto                                | Descripción                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Económicos - Laborales</b>         | Incremento de gastos domésticos asumidos por la persona trabajadora (energía, conectividad o mobiliario); riesgo de intensificación del trabajo; percepción de aislamiento y disminución del sentido de pertenencia institucional. Pueden generarse brechas de productividad entre quienes cuentan con condiciones óptimas para el teletrabajo y quienes no                                           |
| <b>Jurídicos - Contractuales</b>      | Ambigüedades en la delimitación de la jornada laboral y dificultades para el control del tiempo efectivo de trabajo; posibles vulneraciones al derecho a la desconexión; debilitamiento de la supervisión en materia de salud y seguridad en el trabajo; retos en la protección de datos personales y laborales                                                                                       |
| <b>Sociales - Familiares</b>          | Sobrecarga de responsabilidades domésticas, especialmente para las mujeres; desdibujamiento de los límites entre la vida laboral y personal; tensiones intrafamiliares por falta de espacios adecuados para el trabajo; dificultades para conciliar responsabilidades múltiples                                                                                                                       |
| <b>Ambientales y comunicacionales</b> | Aumento de la brecha digital, especialmente en zonas rurales o con acceso limitado a conectividad; saturación informativa y dispersión de canales de comunicación institucional; incremento de residuos electrónicos; la creciente demanda de dispositivos tecnológicos amplía la huella de carbono, mientras que el uso intensivo de inteligencia artificial incrementa el consumo de agua y energía |

*Fuente: elaboración propia.*

La ejecución del trabajo a distancia traslada una parte considerable de los gastos laborales —electricidad, conexión a internet, mobiliario y mantenimiento de equipos— del empleador al hogar de la persona trabajadora (ILO, 2021). A ello se suma una mayor presión por cumplir objetivos debido a la disponibilidad continua, lo que incrementa las cargas físicas y mentales. Las diferencias en infraestructura y contexto socioeconómico del hogar generan brechas de productividad y pueden diluir el sentido de pertenencia institucional (Eurofound & ILO, 2020).

El teletrabajo desafía la garantía de derechos como la limitación de la jornada y el derecho a la desconexión digital. Sin supervisión presencial, resulta complejo vigilar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad, así como proteger los datos personales y confidenciales. Informes recientes subrayan que un marco legal específico —incluidos protocolos de desconexión— es indispensable para evitar abusos y vacíos de protección (Employment and Social Development Canada, 2023; ILO, 2021). El uso prolongado de pantallas puede ocasionar fatiga visual, trastornos musculoesqueléticos y sobrecarga cognitiva (WHO & ILO, 2022).

La simultaneidad de labores domésticas y productivas incrementa la carga física y emocional, sobre todo entre las mujeres, quienes asumen desproporcionadamente las tareas de cuidado. Esta sobrecarga dificulta la conciliación y eleva las tensiones familiares, agravadas cuando los hogares carecen de espacios adecuados para un puesto de trabajo ergonómico (Eurofound & ILO, 2020; WHO & ILO, 2022).

El descenso de la movilidad urbana reduce las emisiones de CO<sub>2</sub>; sin embargo, la demanda de nuevas tecnologías incrementa la huella de carbono, los desechos y los residuos electrónicos. Asimismo, el mayor uso de inteligencia artificial o *big data* está asociado con un incremento en la demanda de electricidad y agua. La digitalización no es inmaterial, su huella se concentra en la fabricación de equipos, el consumo energético e hídrico de los centros de datos y la gestión del *e-waste*, con variaciones según la intensidad de carbono de la red, la eficiencia tecnológica y las prácticas de fin de vida (ADEME & ARCEP, 2022; IEA, 2024; ITU & UNITAR, 2024).

Gestionar los riesgos y aprovechar las oportunidades del teletrabajo exige marcos normativos claros que prescriban:

- La provisión de equipos y compensación de gastos.
- El derecho efectivo a la desconexión.
- Evaluaciones periódicas de riesgos ergonómicos y psicosociales.
- Protección de datos y confidencialidad.

Dichos lineamientos deben inspirarse en los convenios sobre trabajo decente y seguridad social de la OIT, considerando variables como género, edad, discapacidad y responsabilidades de cuidado.

La implementación exitosa depende del diálogo social. Empleadores, sindicatos y autoridades deben acordar protocolos de seguimiento, mecanismos de queja y programas de formación. De este modo, el teletrabajo puede

consolidarse como una opción laboral viable, inclusiva y ambientalmente sostenible, sin menoscabar los derechos fundamentales de quienes lo ejercen.

## Salud y seguridad en el trabajo

Además de los efectos positivos y adversos analizados, el teletrabajo exige que la promoción de la salud y la prevención de riesgos laborales reciban una atención específica. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) de España ha sintetizado diversas recomendaciones en esta materia. Para los fines de este documento, interesa retomar algunos elementos de cuatro normas técnicas:

- **Teletrabajo:** criterios para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (INSST, 2021).
- **Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I):** nuevas formas de organización del trabajo (INSST, 2018a).
- **Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II):** factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo (INSST, 2018b).
- **Tecnoestrés:** concepto, medida e intervención psicosocial (INSST, 2004).

Las cuatro normas apuntan a una idea central: las personas teletrabajadoras deben ser incluidas en los planes de prevención de riesgos laborales. La obligación del

empleador es garantizar que quienes trabajan a distancia sean beneficiadas con la valoración de los riesgos en el espacio de trabajo —sea este el hogar o cualquier otro lugar—, así como con las medidas de prevención y las acciones correctivas, en igualdad de condiciones que las y los trabajadores presenciales (Orofino & Notario, 2021).

Debido a la mediación tecnológica, el énfasis de las medidas preventivas se asocia con el uso prevalente o exclusivo de computadoras, dispositivos tecnológicos o aparatos móviles. Ante las dificultades de gestión y organización del trabajo a distancia, las normas también subrayan la importancia de una adecuada distribución de los tiempos de trabajo, las pausas y la desconexión digital. Asimismo, deben evaluarse y atenderse los riesgos psicosociales y ergonómicos derivados de esta modalidad.

Dado que una gran parte de las personas teletrabajadoras desarrolla sus actividades en el domicilio privado, los mecanismos de valoración de riesgos pueden realizarse mediante cuestionarios autoaplicados, monitoreo virtual o registros audiovisuales, garantizando en todo momento el respeto a los derechos a la intimidad y la privacidad. En este sentido, las visitas domiciliarias deben contar con la autorización expresa de la persona teletrabajadora.

Desde la perspectiva de las medidas que tienden a implementarse para proteger la salud de las personas teletrabajadoras, Orofino y Notario (2021) mencionan la asignación de nuevos equipos, la contratación de obras y servicios preventivos y, cuando sea necesario, la modificación del puesto de trabajo.

Un factor de éxito en la prevención de riesgos para este grupo de personas trabajadoras consiste en reconocer que el teletrabajo es una modalidad que ha transformado las formas tradicionales de organización laboral (Manzano, 2018). Esta modalidad conlleva, además, riesgos psicosociales asociados a la alta exposición al uso de tecnologías, tales como demandas psicológicas elevadas, escasa variedad o contenido en las tareas, limitada participación o supervisión y reducción de los programas de compensación. En la **tabla 6** se presentan algunos ejemplos de estos riesgos y una síntesis de medidas preventivas que podrían adoptarse.

**Tabla 6.** Riesgos psicosociales y medidas preventivas

| Riesgos psicosociales                                                                                                                                                                    | Medidas preventivas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Demanda psicológica<br>Aumento de interrupciones y dificultad para concentrarse<br>Demanda de respuesta inmediata<br>Multitarea<br>Aprendizaje continuo de TIC<br>Sobrecarga informativa | Flexibilizar la organización del tiempo<br>Implementar políticas de desconexión<br>Fomentar la planificación y previsibilidad de las tareas<br>Establecer prioridades de trabajo<br>Promover la interacción exclusivamente dentro del horario laboral<br>Reducir los lugares de localización laboral<br>Incentivar la autonomía y la autogestión |
| Poca variedad o contenido<br>Ineficiencia en el flujo de información<br>Falta de visibilidad de la persona trabajadora                                                                   | Establecer mecanismos permanentes y coyunturales de información<br>Fortalecer estrategias de interacción entre equipos presenciales y a distancia                                                                                                                                                                                                |

| Riesgos psicosociales                                                                                                                                                                                 | Medidas preventivas                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Menor participación o supervisión<br>Deficiencia en los canales de interacción<br>Ineficiencia en los sistemas de monitoreo<br>Despersonalización de los procesos de retroalimentación                | Implementar mecanismos de seguimiento<br>Habilitar canales de consulta y retroalimentación<br>Realizar reuniones periódicas<br>Desarrollar programas de capacitación sobre gestión del trabajo a distancia   |
| Menores programas de compensación<br>Escasa oferta de formación<br>Ausencia de actualizaciones<br>Valoración impersonal del trabajo<br>Déficit en los programas de ascenso, estímulo y reconocimiento | Diseñar programas de formación y actualización continua<br>Establecer programas de compensación específicos para personas teletrabajadoras<br>Promover mecanismos de reconocimiento y desarrollo profesional |

*Fuente: elaboración propia con información de Manzano (2018).*

Como explican Salanova *et al.* (2004), los cambios tecnológicos tienen un impacto sobre la salud de las personas, manifestado en "problemas musculares, dolores de cabeza, fatiga mental y física, ansiedad, temor y aburrimiento" (p. 4). Estas autoras destacan además la aparición de un tipo de estrés específico derivado de la introducción y uso de tecnologías en el trabajo, conocido como **tecnoestrés** desde 1984. Este puede definirse como una enfermedad de adaptación originada por la falta de habilidades para trabajar con tecnologías de manera segura y saludable. Se expresa en impactos negativos sobre las

actitudes, los pensamientos, los comportamientos y la fisiología (Salanova *et al.*, 2004).

Otras patologías asociadas con el uso de tecnologías son la **tecnoansiedad** y la **tecnoadicción**. La primera se manifiesta como tensión o malestar frente al uso de las TIC en el presente o en el futuro, e involucra pensamientos negativos y hostiles hacia dichas tecnologías. La segunda constituye un tipo de tecnoestrés caracterizado por la compulsión incontrolable de usar las tecnologías, lo que genera una dependencia vital hacia ellas (Salanova *et al.*, 2004).

Siguiendo a Salanova *et al.* (2004), las particularidades del tecnoestrés han conducido al desarrollo de tres estrategias de intervención específicas:

- i) **Estrategias psicosociales:** incluyen la reducción o abandono del uso de tecnologías; la planificación y establecimiento de metas de uso; la gestión de apoyos sociales y técnicos; y el acompañamiento para la reestructuración cognitiva, con el fin de modificar los procesos de evaluación de las tecnologías.
- ii) **Prevención primaria orientada a las personas y a las tecnologías:** en el caso de las personas, se promueve la información, la comunicación, la formación y la participación. En cuanto a las tecnologías, se impulsa el diseño o rediseño del puesto de trabajo y el diseño tecnológico considerando factores ergonómicos y la usabilidad de las interfaces.
- iii) **Prevención secundaria orientada a las personas y a las tecnologías:** para las personas, se fomenta

la creación de grupos de inducción y actualización en el uso de tecnologías, así como la promoción de una cultura de innovación. En el ámbito tecnológico, se recomienda la detección temprana de signos de tecnoestrés y la actuación oportuna antes de su agravamiento.

En suma, el teletrabajo exige una gestión específica de salud y seguridad integrada al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo e inclusiva de toda la población laboral a distancia. La responsabilidad del empleador o empleadora comprende la valoración de riesgos en el domicilio u otros espacios, así como la aplicación de medidas preventivas y correctivas equivalentes a las del trabajo presencial. La mediación tecnológica requiere ordenar cargas, tiempos, pausas y desconexión, además de garantizar equipos, mobiliario y soporte adecuados.

Los riesgos ergonómicos y psicosociales deben identificarse y gestionarse mediante protocolos claros, indicadores trazables y participación activa de las personas trabajadoras. La evaluación puede combinar autoevaluaciones y monitoreo remoto, siempre con resguardo de la privacidad y consentimiento informado, reservando las visitas domiciliarias para casos justificados y con aprobación expresa. Cuando sea necesario, corresponde rediseñar el puesto y los procesos de trabajo, fortalecer los canales de información, seguimiento y retroalimentación, y ampliar los programas de formación y compensación.

La prevención del tecnoestrés requiere intervenciones psicosociales y acciones de prevención primaria y secundaria dirigidas tanto a las personas como a las tecnologías.

Con estos pilares, el teletrabajo puede sostener la productividad y el bienestar, reducir brechas de protección y consolidar una cultura preventiva basada en la mejora continua.



---

## 3

# **Normas internacionales aplicables al teletrabajo**

El teletrabajo, como fenómeno en expansión, ha motivado la redefinición de los marcos normativos laborales. Desde el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo hasta los desarrollos recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha surgido la necesidad de proteger a las personas trabajadoras que, mediante el uso de tecnologías de la información, realizan sus funciones fuera de los espacios tradicionales de la empresa. Esta modalidad plantea desafíos particulares en materia de igualdad de trato, seguridad social, salud ocupacional y derechos colectivos.

En este contexto, los instrumentos internacionales de la OIT configuran un marco de garantía para la protección de las personas teletrabajadoras. Diversas disposiciones de sus convenios y recomendaciones reconocen derechos laborales fundamentales aplicables al teletrabajo, tales como la integración laboral de personas con discapacidad, la igualdad de oportunidades laborales y la paridad de derechos para quienes trabajan a tiempo parcial. Asimismo, se destaca la igualdad de trato y de protección en el trabajo remoto, así como el reconocimiento de los derechos y la protección laboral vinculada a la maternidad.

**Tabla 7.** Normas internacionales relacionadas con el teletrabajo

| Año  | Instrumento                                                             | Objeto                                                              |
|------|-------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| 1955 | Recomendación 99 sobre la Rehabilitación Profesional                    | Integración laboral de personas con discapacidad                    |
| 1981 | Convenio 156 y Recomendación 165 sobre las Responsabilidades Familiares | Igualdad de oportunidades laborales                                 |
| 1994 | Convenio 175 sobre el Trabajo a Tiempo Parcial                          | Paridad de derechos para las personas trabajadoras a tiempo parcial |
| 1996 | Convenio 177 y Recomendación 184 sobre el Trabajo a Domicilio           | Igualdad de trato y protección para el trabajo remoto               |
| 1998 | Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo | Reconocimiento de los derechos laborales fundamentales              |
| 2000 | Convenio 183 y Recomendación 191 sobre la Protección de la Maternidad   | Protección laboral durante la maternidad                            |

**Fuente:** elaboración propia con base en la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La **Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo** (1998) reconoce cuatro

derechos esenciales: libertad sindical y negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso, erradicación del trabajo infantil y no discriminación en el empleo, los cuales se aplican a toda modalidad contractual y espacial, incluido el teletrabajo (OIT, 1998). La cláusula de "universalidad" obliga a los Estados miembros, incluso sin ratificación específica, a respetar y promover estos principios en sus políticas, legislaciones y prácticas. Dichos derechos deben ser igualmente garantizados para las personas teletrabajadoras.

El **Convenio 177** define el trabajo a domicilio como aquel realizado de forma principal o exclusiva en la vivienda u otros espacios escogidos por la persona trabajadora, y que es remunerado por un empleador (art. 1), siendo esta una de las características que también puede describir a las personas teletrabajadoras. De este convenio destacan los artículos 3 y 4, que establecen la obligación estatal de formular políticas que garanticen la igualdad de trato en materia de remuneración, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo, formación y organización sindical entre trabajadoras y trabajadores a domicilio y presenciales. Asimismo, el artículo 7 dispone de manera explícita la extensión a las personas teletrabajadoras de la normativa nacional de seguridad y salud. Finalmente, el artículo 9 del mismo convenio otorga la facultad de inspección para verificar el cumplimiento de estas disposiciones, con respeto a la privacidad del hogar.

La **Recomendación 184** amplía estos preceptos mediante directrices sobre el registro de personas que trabajan a domicilio (arts. 4 y 5), la evaluación de riesgos (art. 9), la cobertura de accidentes de trabajo (art. 13) y la negociación colectiva (art. 19).

Si bien el **Convenio 175** se centra en el trabajo a tiempo parcial, sus principios resultan relevantes para el teletrabajo cuando las empresas implementan esquemas híbridos o de jornada reducida. En su artículo 4, se establece la protección igual y proporcional en materia salarial, de seguridad y salud en el trabajo, así como de prestaciones. En el artículo 5, se reconoce el derecho de acceso a la seguridad social de manera prorrateada según las horas trabajadas. Este convenio también protege los derechos relacionados con la maternidad, los accidentes y las enfermedades profesionales, sin menoscabo por la reducción de jornada. Dichos estándares inspiran la adecuación de cotizaciones y licencias en los regímenes de teletrabajo de medio tiempo.

El desafío de equilibrar las responsabilidades de cuidado y la actividad productiva se acentúa en el teletrabajo, especialmente para las mujeres. El **Convenio 156** obliga a los Estados a adoptar una política nacional que elimine la discriminación por responsabilidades familiares (art. 3) y garantice condiciones laborales flexibles (art. 4). Por su parte, la **Recomendación 165** detalla medidas como el ajuste de horario y lugar de trabajo (art. 18), las licencias parentales y el retorno sin pérdida de derechos (arts. 28-30), así como la provisión de servicios de guardería y apoyo al cuidado (art. 33). Estas disposiciones constituyen el núcleo normativo para el diseño de horarios asincrónicos, el derecho a la desconexión y la voluntariedad del teletrabajo.

El teletrabajo no debe convertirse en un ámbito de protección precaria para las mujeres gestantes. Por ello, su regulación debe incorporar las normas establecidas en el **Convenio 183**, que dispone un mínimo de 14 semanas

de licencia de maternidad, con seis semanas posparto obligatorias, la prohibición de despido o discriminación por embarazo (art. 8) y el derecho a condiciones seguras y pausas para la lactancia (arts. 9 y 10). Estas disposiciones se complementan con la **Recomendación 191**, que propone ampliar la licencia a 18 semanas, realizar evaluaciones de riesgo específicas para las trabajadoras a distancia (arts. 3 y 4) y permitir cambios temporales de tareas (arts. 5 y 6).

Finalmente, la **Recomendación 99**, precursora de la agenda de inclusión laboral, insta a proporcionar rehabilitación profesional, adaptación del puesto y empleo protegido a todas las personas con discapacidad (arts. 1-6). El teletrabajo, en combinación con tecnologías de asistencia, se alinea con estos mandatos al eliminar barreras físicas y facilitar ajustes razonables.

**Tabla 8.** Artículos de la normatividad internacional asociados al teletrabajo

| Instrumento               | Artículo              | Protección garantizada                                                                   |
|---------------------------|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Declaración (1998)</b> | Parte II              | Igualdad, no discriminación y libertad sindical                                          |
| <b>C177</b>               | Artículos 3, 4, 7 y 9 | Igualdad, seguridad y salud en el trabajo, e inspección                                  |
| <b>R184</b>               | Artículos 9, 13 y 19  | Evaluación de riesgos y cobertura por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales |

| Instrumento | Artículo                 | Protección garantizada                                  |
|-------------|--------------------------|---------------------------------------------------------|
| <b>C175</b> | Artículos 4, 5 y 7       | Igualdad proporcional en las prestaciones               |
| <b>C156</b> | Artículos 3, 4 y 7       | Políticas de conciliación familiar                      |
| <b>R165</b> | Artículos 18, 28-30 y 33 | Flexibilidad laboral y servicios de cuidado             |
| <b>C183</b> | Artículos 4 y 8-10       | Licencia de maternidad, seguridad y salud en el trabajo |
| <b>R191</b> | Artículos 1 y 3-6        | Extensión de la licencia y protección de la salud       |
| <b>R99</b>  | Artículos 1-6            | Rehabilitación y adaptación profesional                 |

***Fuente:*** elaboración propia.

La matriz normativa de la OIT ya contiene casi todos los elementos necesarios para un régimen sólido de teletrabajo: igualdad de trato (C177, C175), conciliación de cuidados (C156, R165), salud y seguridad con inspección del hogar (C177, R184) y protección reforzada de la maternidad (C183, R191). Estos instrumentos evidencian que el teletrabajo no se encuentra en un vacío legal, sino en un espacio regido por estándares existentes de universalidad, proporcionalidad y accesibilidad, incluido el mandato de integrar a personas con discapacidad (R99).

El reto actual no radica en crear nuevas normas, sino en actualizarlas e implementarlas sin fisuras en la práctica nacional. Ajustar cotizaciones prorrateadas, garantizar el derecho a la desconexión y los controles preventivos de riesgos, permitir inspecciones respetuosas de la privacidad y asegurar que las licencias, los cuidados infantiles y la formación profesional lleguen también a los hogares conectados. Quien legisle con visión sistémica podrá convertir el teletrabajo en un vector de inclusión y productividad por otro lado quien retrase su adaptación reproducirá la desigualdad y la precariedad fuera de los lugares de trabajo.



---

## 4

# Experiencias en la regulación del teletrabajo en el continente americano

La evolución de las regulaciones sobre el teletrabajo puede analizarse en torno a tres hitos marcados por la crisis sanitaria de la COVID-19: la **prepandemia**, la **pandemia** y la **pospandemia**. En el primer caso, algunos países ya consideraban relevante esta modalidad laboral para la elaboración de normativas específicas, como Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Colombia y Ecuador. En el segundo caso, varios países emitieron regulaciones para normar el trabajo remoto como medida para sostener las actividades laborales durante el distanciamiento social, como sucedió en Nicaragua y Paraguay. Finalmente, otras naciones impulsaron normas con posterioridad a la pandemia, como México (San Juan, 2021).

Este apartado analiza de manera comparada las regulaciones y tendencias observadas en **catorce países**: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay. Estos fueron seleccionados por contar con una ley o decreto específico en la materia, o por haber incorporado modificaciones en sus códigos laborales para regular el teletrabajo al momento de realizar este análisis.

Se prioriza el examen de las legislaciones principales, por lo que se advierte que algunos de los criterios analizados podrían encontrarse desarrollados con mayor detalle en normas de jerarquía inferior. Estas diferencias responden, en particular, a las tradiciones regulatorias de cada país; en consecuencia, en varios casos se recurre a la interpretación general de la ley seleccionada para el análisis comparado de cada criterio<sup>1</sup>.

Como explica San Juan (2021), dentro de los instrumentos y normas internacionales, el *Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo* (2002) establece con mayor precisión que deben regularse al menos nueve aspectos: la temporalidad, las condiciones, la protección de datos, la vida privada, los equipos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación y los derechos colectivos.

Sin embargo, al revisar el contenido de las normas de los catorce países mencionados, se observa que se regulan alrededor de **trece ámbitos**, entre ellos: las modalidades de teletrabajo, la voluntariedad y reversibilidad, el derecho a la desconexión digital, los derechos colectivos, la compensación de gastos de conectividad, las tareas de cuidado, las jornadas laborales, los derechos a la intimidad y la privacidad, la salud en el trabajo, los elementos de trabajo, las prestaciones, la comunicación con las personas teletrabajadoras y las obligaciones correspondientes.

---

<sup>1</sup> Ver anexo 1: normas relacionadas con el teletrabajo.

Asimismo, el **objetivo de las normas** varía entre los países. En algunos casos, además de regular el teletrabajo, las legislaciones lo enmarcan como una estrategia para la **generación de empleo** y la **inclusión laboral de personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria**.

Considerando que existen países que aún no cuentan con una regulación específica en la materia y que la normatividad no es homogénea, este análisis permite identificar las diferentes **tendencias y enfoques regulatorios** del teletrabajo en el continente americano. El examen de las leyes se realizó en función de los trece ámbitos regulados en la región, incluyendo el **objetivo de la regulación** y las **medidas complementarias** contempladas. De esta manera, se busca establecer las diversas **alternativas y alcances normativos** que los Estados pueden adoptar para emitir, reformar o incluso derogar disposiciones, con el fin de **fortalecer la protección de las personas teletrabajadoras**.

## Objetivo de la norma

En las normas revisadas varía el **alcance** tanto de la regulación como del propio concepto de teletrabajo. Se identifican **cinco tendencias principales**, clasificadas de la siguiente manera: *norma mínima; modalidad adicional de relación contractual; medida de empleo o autoempleo; definición del contrato y desconexión; y equilibrio entre justicia social y productividad*.

En el **primer grupo** se encuentran **Argentina y Brasil**, cuyos marcos legales establecen los **presupuestos mínimos** para el ejercicio del teletrabajo, principalmente orientados a fijar condiciones básicas de esta modalidad.

El **segundo grupo** incluye a **Bolivia, Panamá y Perú**, donde el teletrabajo se reconoce como una **modalidad específica de relación laboral** que requiere regulaciones diferenciadas respecto al trabajo presencial.

El **tercer grupo**, conformado por **Colombia, Costa Rica, El Salvador y República Dominicana**, enmarca el teletrabajo como una **estrategia de fomento del autoempleo**, de **ampliación de oportunidades laborales** y de **inclusión de personas pertenecientes a grupos de atención prioritaria**.

Finalmente, en el caso de **México**, la regulación del teletrabajo se incorpora directamente en la **Ley Federal del Trabajo**, lo que refleja su **carácter de norma general** y su intención de integrar esta modalidad dentro del régimen laboral ordinario.

## Modalidades de teletrabajo

Como se señaló en el **capítulo dos**, existen diferentes **clasificaciones de las personas teletrabajadoras** según diversos criterios: el tiempo de trabajo remoto, el lugar o los lugares donde se desarrolla la labor, el uso de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como rasgo distintivo, y el tipo de contratación.

Al analizar las normas de los países focalizados, se observa que la mayoría considera el **uso de las tecnologías de la información** como el elemento principal para definir el teletrabajo, sin incluir una tipología específica en sus articulados. Tal es el caso de **Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador y Perú**, cuyas legislaciones reconocen la modalidad, pero no establecen categorías internas diferenciadas.

En relación con el **tiempo y el lugar de trabajo**, se identifican **tres enfoques predominantes** en la clasificación de las personas teletrabajadoras según:

1. El **tiempo de trabajo presencial en la oficina**.
2. Los **espacios donde se desarrolla la actividad laboral**.
3. La **intensidad en el uso de las TIC** para el desempeño de las funciones.

Un ejemplo del primer caso es **Colombia**, donde la legislación distingue entre teletrabajo **autónomo, móvil o suplementario**. Esta clasificación depende de la **frecuencia con la que la persona trabajadora asiste a la sede de la empresa**. Las y los teletrabajadores autónomos acuden solo de manera ocasional; las y los móviles desarrollan sus tareas exclusivamente mediante TIC; y las y los suplementarios combinan el trabajo remoto (dos o tres días a la semana) con la presencialidad.

Otros ejemplos son **México y Panamá**. En el primer caso, la ley define el teletrabajo a partir del **porcentaje de la jornada laboral realizada fuera del centro de trabajo**, especificando que se considera teletrabajo cuando **más del 40% de las actividades se desarrollan en el domicilio de la persona trabajadora**. En el caso de Panamá, se distingue entre teletrabajo **parcial o completo**, según el **tiempo dedicado** a las labores fuera de las instalaciones de la empresa.

Cuando el **criterio de clasificación** se centra en el **lugar de desempeño**, destacan los casos de **El Salvador, Costa**

**Rica y Paraguay.** En **El Salvador**, la normativa establece cuatro categorías: *domicilio*, *telecentros*, *móviles* y *alternados*. Las personas que trabajan en su propio domicilio integran la primera categoría; quienes laboran en espacios compartidos o habilitados por la empresa conforman la segunda; las personas que realizan tareas en movilidad permanente pertenecen a la tercera; y finalmente, quienes alternan entre el hogar y un telecentro integran la cuarta.

En **Costa Rica**, la normativa distingue entre personas que trabajan **en su domicilio** o de manera **itinerante**, en campo o con traslados frecuentes. Por su parte, en **Paraguay**, la clasificación depende de si las actividades se realizan **a distancia de forma total o parcial**, reflejando un enfoque basado en la **presencialidad relativa** del vínculo laboral.

Asimismo, según el **tiempo de conexión**, se encuentra el caso de **República Dominicana**, donde la normativa distingue entre personas trabajadoras **en línea** y **fuera de línea**. En el primer caso, se requiere que las personas permanezcan **conectadas y disponibles** mediante el uso del ordenador o de diversas tecnologías de la información para el desarrollo de sus actividades laborales. En el segundo, las tareas **no exigen una conexión permanente**, lo que otorga mayor autonomía en la gestión del tiempo y la ejecución del trabajo.

Finalmente, en cuanto al **tipo de contratación**, la legislación de **Brasil** incluye dentro del régimen de teletrabajo a las personas **trabajadoras dependientes**, es decir, aquellas con un vínculo laboral subordinado y no ocasional, así como a **las y los aprendices** que desempeñan sus funciones bajo esta modalidad.

## Voluntariedad y reversibilidad

La **voluntariedad** se entiende como la posibilidad que tienen tanto la persona trabajadora como la persona empleadora de **acordar la modalidad de teletrabajo**. Dicho acuerdo puede establecerse desde el inicio de la relación laboral o posteriormente, una vez iniciada.

La **reversibilidad** deriva de este principio y consiste en la posibilidad de que cualquiera de las partes —trabajadora o empleadora— solicite **retornar al trabajo presencial o pasar del trabajo presencial al remoto**.

De los **catorce países analizados, Bolivia, Paraguay y Perú** no contemplan un articulado específico sobre este tema. En los casos donde sí se regula, la mayoría incorpora ambos criterios —voluntariedad y reversibilidad—, **excepto Argentina**, cuya normativa solo hace referencia al primero. Destaca el caso de **República Dominicana**, donde el cambio de modalidad (de teletrabajo a presencial o viceversa) se **reconoce expresamente como un derecho**.

La tendencia general en la región es que el teletrabajo sea una modalidad **consentida, consensuada y no coercitiva**, como lo establecen **Argentina, Brasil, Chile y Ecuador**. Además, en algunos países se exige que el acuerdo se **formalice por escrito**, incluyendo los **mecanismos, procesos y tiempos de vigencia**, tal como ocurre en **México y Uruguay**.

Respecto a la **reversibilidad**, algunas legislaciones fijan **plazos de aviso** —por ejemplo, de **30 días o de algunas semanas**— para notificar el cambio de modalidad, como sucede en **El Salvador y Chile**, respectivamente.

En casi todos los casos, la persona empleadora conserva la potestad de **otorgar o revocar el teletrabajo**, lo que hace que la voluntariedad dependa, en la práctica, de la **negociación individual o colectiva** establecida en el contrato laboral, como ocurre en **Costa Rica y Panamá**.

## Jornada laboral

La **jornada laboral** se define como el lapso durante el cual una persona trabajadora está obligada a prestar sus servicios en favor de una persona empleadora. Esta definición incluye el **número de horas y el horario de trabajo**, así como la regulación de las **horas extraordinarias**, los **tiempos de descanso y pausa**, y la distinción entre **jornada completa o parcial**. Asimismo, contempla la posibilidad de otorgar **flexibilidad** en el cumplimiento de la jornada, siempre que no se afecte el desarrollo de las tareas o los objetivos laborales.

La definición y regulación de la jornada laboral varían entre los países analizados. En la mayoría de los casos, las normas establecen que las **personas teletrabajadoras tienen los mismos derechos que las presenciales**. Sin embargo, algunas legislaciones desarrollan con mayor detalle aspectos específicos. Por ejemplo, en **Argentina** se exige que la jornada laboral conste **por escrito en el contrato**, mientras que en **Bolivia** se dispone que sea **establecida por la persona empleadora**.

En **Brasil, Chile y Panamá** se reconoce que la jornada puede ser **total o parcial**, presumiéndose la existencia de una relación laboral cuando la persona empleadora **ejerce supervisión o control sobre las actividades**. En **Colombia**, la normativa excluye expresamente a las

personas teletrabajadoras de la aplicación de las disposiciones sobre **jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno**.

En **Costa Rica y México**, las leyes reconocen **cierto grado de flexibilidad** dentro de los límites establecidos por la legislación laboral, siempre que dicha flexibilidad **no afecte la continuidad de los procesos o la productividad**. Por su parte, **Ecuador** deja de manera expresa los derechos relativos a la **jornada máxima, los días de descanso y las horas extraordinarias o suplementarias**.

En **Brasil**, el teletrabajo abarca tanto la **prestación de servicios** como la **jornada laboral**, por lo que, en este contexto, **no existe una jornada predeterminada**. Finalmente, en algunas regulaciones se incorpora la **relación entre la jornada y el derecho a la desconexión digital**, precisando que las **horas trabajadas fuera del límite semanal máximo deben compensarse** con tiempo de descanso equivalente en otros días.

## Desconexión digital

La **desconexión digital** se define como el tiempo durante el cual una persona se encuentra fuera de línea, es decir, alejada de dispositivos electrónicos, redes o medios de comunicación utilizados con motivo de su trabajo. Este periodo constituye un **tiempo de descanso y recuperación**, esencial para garantizar la salud integral, el bienestar y el equilibrio entre la vida personal y laboral.

La regulación de la desconexión digital se presenta en cuatro niveles que pueden denominarse de **protección básica, media, alta y ampliada**.

En el **nivel de protección básica**, se reconoce el derecho a no conectarse **fuera de la jornada laboral**, o específicamente, a respetar las **horas diarias y semanales de trabajo**. Este enfoque se observa en **Argentina, El Salvador, México y Panamá**, y más detalladamente en **Chile**, donde la norma exige el respeto estricto de los límites de la jornada.

El **nivel de protección media** incorpora una visión más amplia del descanso, garantizando que este sea de **calidad, creativo, recreativo y cultural**, como sucede en **Colombia y la República Dominicana**.

En el **nivel de protección alta**, el derecho a la desconexión se vincula no solo con el tiempo de descanso diario, sino también con **vacaciones, licencias y permisos**. En **Costa Rica**, se prohíbe exigir disponibilidad fuera del horario laboral; mientras que en **Uruguay**, se establece expresamente que las personas trabajadoras **no están obligadas a responder comunicaciones, órdenes o requerimientos** de la persona empleadora durante los periodos de descanso, gozando además de un **horario flexible** adaptado a sus necesidades.

Finalmente, en el **nivel de protección ampliada**, como en el caso de **Ecuador**, la desconexión digital se concibe como un **derecho fundamental** que protege la **dignidad laboral, la salud integral, la recreación y el equilibrio entre la vida laboral y privada**. La normativa ecuatoriana exige un **tiempo mínimo de 12 horas continuas de desconexión dentro de un periodo de 24 horas**.

Tanto **Costa Rica** como **Panamá** prevén **excepciones** a este derecho en casos de **urgencia o necesidad laboral**,

permitiendo incluso la **presencialidad temporal** cuando sea indispensable para atender asuntos operativos.

Pese a la tendencia general hacia el reconocimiento de este derecho, en países como **Bolivia, Brasil, Perú y Paraguay**, las normas revisadas **no incluyen disposiciones explícitas sobre la desconexión digital**.

### **Comunicación con las personas teletrabajadoras**

La **comunicación con las personas teletrabajadoras** comprende los **medios, fines y horarios** establecidos para el intercambio de información entre la persona empleadora y quien realiza el trabajo a distancia. En la mayoría de los países analizados, se enfatiza el uso de **medios electrónicos** como vía principal de contacto, con el propósito de **coordinar tareas, supervisar procesos y garantizar el cumplimiento de la jornada laboral** establecida.

En los casos de **Argentina, Chile, Colombia, Panamá, Paraguay, Perú y Uruguay**, la normativa **no realiza precisiones específicas** sobre los mecanismos o tiempos de comunicación. No obstante, otras legislaciones avanzan en este aspecto. En **Bolivia**, por ejemplo, se establece que deben **especificarse los medios formales de comunicación** destinados al seguimiento de las actividades laborales. De manera similar, en **Costa Rica** se dispone que las personas empleadoras deben contar con **canales de supervisión definidos** para atender requerimientos dirigidos a las personas teletrabajadoras.

Tanto **la República Dominicana** como **Brasil** integran ambas dimensiones —el establecimiento de medios

formales y la supervisión estructurada de las actividades— en su regulación. Por su parte, **El Salvador** distingue entre **dos tipos de comunicación**: la **conectada**, correspondiente a quienes deben mantenerse en línea durante toda la jornada laboral, y la **desconectada**, referida a quienes no requieren una conexión constante, pero sí deben **presentar informes finales de las actividades realizadas**.

## Protección de los derechos a la intimidad y la privacidad

La **protección de la intimidad y la privacidad** en el teletrabajo constituye un **componente esencial del trabajo decente**, pues implica **resguardar los datos personales, la vida privada y los espacios domésticos** de las personas trabajadoras. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) subraya que la **vigilancia debe ser proporcional, transparente y limitada a lo estrictamente necesario**, además de recomendar que **toda recolección de datos esté sujeta a evaluaciones de impacto en los derechos fundamentales**.

Las normativas revisadas abordan estos derechos de **dos maneras principales**. En primer lugar, algunos países los **reconocen de forma general**, como en **Argentina y Colombia**. En segundo lugar, otros los **regulan de manera específica**, incorporando aspectos como la **protección de datos personales** y el **uso controlado de cámaras y micrófonos** únicamente cuando la naturaleza de las tareas lo requiera. Asimismo, en **Panamá y la República Dominicana** se establece la **obligación de la persona empleadora de informar sobre el uso de tales tecnologías**.

En **Costa Rica**, dado que en algunos casos las personas teletrabajadoras **utilizan sus propios equipos de cómputo**, la normativa precisa que la **persona empleadora puede acceder a dichos equipos exclusivamente para la extracción de información relacionada con la labor desempeñada**, siempre garantizando el **respeto a la dignidad y a la privacidad personal**.

Finalmente, en las legislaciones analizadas, **Brasil, Ecuador, El Salvador, Paraguay, Perú y Uruguay no contemplan de manera explícita** disposiciones referidas a la **protección de la intimidad o la privacidad** en el contexto del teletrabajo.

## **Derechos colectivos**

De acuerdo con la **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo**, los **derechos colectivos** son aquellos que **protegen los intereses de grupos de personas trabajadoras**, incluyendo la **libertad sindical**, el **derecho a la negociación colectiva** y la **eliminación de la discriminación**. Estos derechos resultan esenciales para garantizar **relaciones laborales justas, equitativas y democráticas**.

En las normas analizadas, se identifican **cuatro países que no reconocen de manera explícita** los derechos colectivos de las personas teletrabajadoras: **Panamá, Paraguay, Perú y Costa Rica**. Sin embargo, puede **interpretarse de manera implícita** que estos derechos están **protegidos en igualdad de condiciones** que los de las personas trabajadoras presenciales.

En seis países —Argentina, Brasil, Colombia, El Salvador, República Dominicana y Uruguay— las normas **reconocen expresamente** que las personas teletrabajadoras **gozan de los mismos derechos colectivos** que quienes laboran en la sede de la empresa.

En los **dos casos restantes**, además del reconocimiento formal de estos derechos, se **establecen obligaciones adicionales** para la persona empleadora, como **informar sobre los sindicatos existentes al momento del ingreso**, **cubrir los gastos de traslado cuando corresponda** (Chile) y **garantizar que los derechos colectivos queden incorporados en el contrato colectivo de trabajo** (México).

La referencia normativa a los derechos colectivos suele incluir el **derecho a participar en las actividades sindicales**, el **derecho a elegir y ser elegido**, la **libertad sindical** y la **negociación colectiva** como principios fundamentales del trabajo decente (OIT, 1998).

## Elementos de trabajo

Un componente esencial del teletrabajo es el **uso de equipos tecnológicos** —como computadoras, dispositivos móviles y otros aparatos electrónicos—, así como de **plataformas, programas informáticos o páginas web**. En la mayoría de los casos, esta modalidad también requiere **acceso estable a internet o a servicios de telefonía** para el desempeño adecuado de las tareas.

En Uruguay, la legislación laboral **integra de manera amplia las tecnologías** en los contratos de trabajo, especificando los **costos de operación, funcionamiento,**

**reemplazo y mantenimiento, y aclarando que estos elementos no se consideran parte del salario.**

De forma similar, aunque con **menor nivel de detalle**, países como **Argentina, Chile, Colombia, Panamá y México** establecen que el **suministro, reemplazo y reparación de los equipos tecnológicos** corresponden a la **persona empleadora**. En el caso de **México**, la norma amplía esta obligación al **suministro de mobiliario ergonómico**, como **sillas adecuadas**, además de los **equipos, software y plataformas** necesarios para el trabajo remoto.

En otros países, la regulación es **más sintética** y se limita a mencionar la **provisión de equipos y programas informáticos** sin detallar responsabilidades específicas, como ocurre en **Costa Rica, Bolivia y Ecuador**.

Finalmente, las normas de **Paraguay, Perú y República Dominicana no profundizan** en este aspecto, lo que sugiere una **laguna regulatoria** respecto a la provisión, mantenimiento y compensación por el uso de herramientas tecnológicas personales en el contexto del teletrabajo.

## Compensación de gastos

La **compensación de gastos** se refiere al **pago total o parcial** que realiza la persona empleadora a la persona teletrabajadora por los **costos derivados del uso de internet, electricidad u otros servicios** necesarios para desempeñar sus funciones desde el domicilio u otro espacio remoto.

En algunos países, la normativa establece que dicha compensación **dependerá del tipo de contrato laboral**.

En **Argentina** y **República Dominicana**, la compensación se determina mediante el **contrato colectivo de trabajo**, mientras que en **Brasil** se regula a través del **contrato individual**. En **Costa Rica**, este aspecto queda sujeto a un **acuerdo directo con la persona trabajadora**, y en **Ecuador** se considera parte de las **herramientas e insumos que la persona empleadora debe proveer**.

Por su parte, las leyes de **El Salvador** y **México** disponen que el **empleador debe cubrir una parte proporcional de los gastos de conectividad**, particularmente los de **banda ancha**, y en **Panamá** la compensación procede a **solidaridad de la persona trabajadora**.

En cambio, en **Bolivia**, **Chile**, **Colombia**, **Uruguay**, **Perú** y **Paraguay**, las normas **no incluyen disposiciones específicas** sobre la compensación de gastos, lo que evidencia **vacíos regulatorios** en materia de reconocimiento económico por los costos asociados al teletrabajo.

## Tareas de cuidado

De manera general, las **tareas de cuidado** comprenden un conjunto de **actividades directas e indirectas orientadas a garantizar la supervivencia y el bienestar de las personas en situación de dependencia**. Estas incluyen desde el acompañamiento, la alimentación o la higiene personal, hasta la organización del hogar. Diversos organismos internacionales de derechos humanos reconocen que dichas tareas constituyen un **componente esencial de una vida digna**, históricamente **no remunerado y distribuido de forma desigual entre mujeres y hombres** (ONU Mujeres & CEPAL, 2023).

El reconocimiento de estas labores en el ámbito normativo ha llevado a que países como **Argentina, México y República Dominicana** incorporen disposiciones específicas en sus leyes de teletrabajo. Estas incluyen:

- La **compatibilidad de los horarios laborales con las responsabilidades de cuidado**.
- La **posibilidad de interrupciones o tiempos de compensación**.
- La **conciliación entre la vida personal y laboral**, en el marco de la implementación de la **perspectiva de género**.

Asimismo, en algunos casos el teletrabajo se reconoce como una **modalidad que favorece el acceso al empleo de personas con responsabilidades familiares, con discapacidad o a cargo de personas dependientes**, reforzando su dimensión inclusiva.

En **Chile**, se establece el **derecho de ajustar libremente el tiempo de trabajo**, mientras que en **Brasil** se señala que las personas trabajadoras por prestación de servicios cuentan con **amplia autonomía para la organización de las tareas de cuidado**, al no tener una jornada laboral rígida.

Por su parte, en **Ecuador, Costa Rica, Colombia, Panamá, Paraguay y Uruguay**, las normas **no contemplan de manera expresa disposiciones relativas a las tareas de cuidado** en el contexto del teletrabajo, lo que refleja una **ausencia de enfoque de corresponsabilidad** en la regulación de esta modalidad laboral.

## Salud y seguridad en el trabajo

La **salud y seguridad en el trabajo** comprende el conjunto de **políticas, normas y prácticas orientadas a prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales**, garantizando condiciones de trabajo seguras y saludables para todas las personas. En el contexto del **teletrabajo**, estos componentes adquieren nuevas dimensiones, ya que los **riesgos psicosociales**, la **ergonomía inadecuada**, el **aislamiento social** y la **difusa frontera entre la vida personal y laboral** pueden afectar de manera significativa el bienestar físico y mental.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) ha subrayado que las personas empleadoras deben **adaptar sus sistemas de gestión de riesgos** para incluir los entornos remotos, garantizando una **protección integral de las personas trabajadoras**, aun cuando sus labores se desarrollen fuera del espacio físico tradicional.

Países como **Costa Rica, República Dominicana y Uruguay** reconocen expresamente el **derecho a la salud y la seguridad en el trabajo** para las personas teletrabajadoras. En los dos primeros casos, se establece además la **obligación de verificar las condiciones laborales**, realizar **inspecciones**, y desarrollar **reglamentos específicos** sobre ergonomía, salud ocupacional y condiciones seguras de trabajo a distancia. En el caso de **Uruguay**, se garantiza la **igualdad de derechos** con respecto a las personas trabajadoras presenciales, el **pago de prestaciones** por accidentes o enfermedades laborales derivadas del teletrabajo, y la **aplicación de sanciones** a las personas empleadoras en casos de agravamiento o reincidencia.

En **Ecuador y Panamá**, la regulación pone énfasis en las **obligaciones del empleador** o en las **responsabilidades de la persona teletrabajadora** de declarar que cuenta con condiciones adecuadas para realizar su labor, respectivamente. En el caso panameño, además, se establece la **obligación de capacitar** a las personas trabajadoras en materia de salud y seguridad en el trabajo.

Asimismo, en **Costa Rica y México** las normas señalan la necesidad de **regulaciones específicas** para la salud y seguridad de las personas teletrabajadoras, mientras que **Argentina** dispone la **actualización de los listados de enfermedades profesionales** para incorporar aquellas vinculadas al teletrabajo. En **Brasil**, la legislación enfatiza la **responsabilidad individual de la persona teletrabajadora**, quien debe **firmar un acuerdo de compromiso** con las instrucciones del empleador en materia de salud y seguridad laboral.

Por último, en **Paraguay, Perú y Bolivia**, las leyes revisadas **no desarrollan de manera explícita contenidos sobre este tema**, aunque de su interpretación general se infiere que se **reconocen los mismos derechos** en materia de salud y seguridad laboral que para el resto de las personas trabajadoras.

## Capacitación

En el ámbito laboral, la **capacitación** se refiere al conjunto de **acciones formativas** diseñadas para mejorar las competencias, habilidades y conocimientos de las personas trabajadoras, con el propósito de **incrementar su desempeño, productividad y adaptación** a los cambios tecnológicos y organizativos del entorno de trabajo. Este

proceso continuo es fundamental tanto para el **desarrollo profesional individual** como para la **competitividad de las organizaciones** y la **resiliencia del mercado laboral** en su conjunto.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) destaca que la **formación y el aprendizaje a lo largo de la vida** son elementos esenciales para **promover el trabajo decente, facilitar las transiciones laborales** y **reducir las desigualdades**.

Diversos países hacen una **mención expresa al tema de la capacitación**, con especial énfasis en la **formación en el manejo de tecnologías** y en el **desarrollo de habilidades necesarias para el teletrabajo**. Entre ellos se encuentran **Argentina, Bolivia, El Salvador, México, Panamá y República Dominicana**. Destaca el caso de **Costa Rica**, cuya legislación añade la importancia de que dicha capacitación incluya contenidos sobre **cumplimiento de la jornada laboral** y la **relevancia de la desconexión digital**. En **Colombia**, este aspecto se encuentra incorporado en la **legislación de fomento al empleo**. Finalmente, **Brasil, Chile, Ecuador, Paraguay y Perú** no realizan una mención explícita sobre el tema en las normas revisadas.

## Prestaciones

Las **prestaciones laborales** son beneficios económicos, sociales o en especie que reciben las personas trabajadoras además del salario, con el propósito de **garantizar su bienestar, seguridad y estabilidad** durante y después de la relación laboral. Estas pueden incluir, entre otras, **vacaciones pagadas, licencias por enfermedad o maternidad, seguro de salud, pensiones, indemnizaciones** y **acceso a servicios de formación o cuidado**.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2017) establece que las prestaciones laborales constituyen una parte integral del **trabajo decente**, al proteger a las personas trabajadoras frente a diversas **contingencias sociales y económicas**, y promover la **equidad y la inclusión** en el ámbito laboral.

La mayoría de los países analizados establece que las **personas teletrabajadoras** tienen derecho a las **mismas prestaciones reconocidas en la legislación laboral general**. En algunos casos, se precisa, por ejemplo, el **principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor**, como ocurre en **Colombia**. Asimismo, se destaca la importancia de **especificar el lugar de prestación de los servicios**, los **mecanismos de evaluación**, y las **condiciones de seguridad de la información y confidencialidad** a cargo de la persona teletrabajadora, como lo señala la legislación de **El Salvador**.

De igual forma, en **Brasil, México, Panamá y República Dominicana**, las normativas contemplan la **afiliación obligatoria a las instituciones de seguridad social** y el **acceso a todas las prestaciones previstas por la ley**. En cambio, en los marcos normativos de **Bolivia, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay**, no se realiza una mención expresa al tema en los artículos revisados para este análisis.

## Obligaciones de la persona teletrabajadora

Las **obligaciones de las personas trabajadoras** son los deberes legales, contractuales y éticos que deben cumplir en el ejercicio de su actividad laboral, orientados a garantizar el **cumplimiento de las funciones asignadas**, el **respeto al marco normativo** y la **convivencia en el entorno de trabajo**. Estas obligaciones incluyen, entre

otras, realizar las tareas acordadas con diligencia, respetar las normas de seguridad y salud en el trabajo, acatar las órdenes legítimas del empleador y actuar con honestidad y lealtad.

Según la OIT (2019), el **respeto mutuo entre empleadores y personas trabajadoras**, basado en el cumplimiento de derechos y deberes recíprocos, constituye un **pilar fundamental de las relaciones laborales equilibradas y del trabajo decente**.

Aunque la mayoría de los países no especifica estas obligaciones de manera explícita, de la lectura de las leyes se deduce que derivan del **código del trabajo**. En casos como **Argentina, Brasil, Panamá y República Dominicana**, se establece expresamente que **aplican las mismas obligaciones establecidas en la normativa laboral general**.

En algunos países se detallan obligaciones adicionales, tales como **la confidencialidad de la información, el cumplimiento de los criterios de evaluación del trabajo, la notificación de cualquier circunstancia que impida el desarrollo de sus actividades y la disponibilidad durante la jornada laboral**, como ocurre en **Costa Rica, Ecuador, El Salvador y México**. En estos dos últimos países se añade, además, la obligación de **cumplir en tiempo y forma lo pactado en el contrato de trabajo y de informar los costos derivados de su actividad**, respectivamente.

## Otras medidas

Estas medidas incluyen aspectos específicos que los países adicionan en sus normativas. Por ejemplo, se destacan la importancia de la **digitalización** (Bolivia), el

mandato de una **política de fomento al teletrabajo** (Colombia) que incentive el diálogo tripartito entre el sector público, sindical y empresarial, tanto a nivel nacional como internacional, y el **reconocimiento del teletrabajo como mecanismo para la movilidad urbana, la modernización y el desarrollo sostenible** (Costa Rica).

En otros casos se incorporan capítulos específicos sobre la **reglamentación para el sector público** en distintos niveles territoriales, reconociendo al teletrabajo como una herramienta para promover la **modernización de la gestión pública** (El Salvador). En México, se mencionan las funciones de los **inspectores de trabajo**, que incluyen tanto la vigilancia sobre los salarios como el cumplimiento cabal de las obligaciones de los empleadores. En Brasil, se establece la prioridad para asignar vacantes de teletrabajo a personas con hijas o hijos bajo tutela legal de hasta cuatro años de edad.

Asimismo, algunos países profundizan en las **obligaciones de los ministerios de trabajo** para la coordinación intersectorial en la protección de personas con discapacidad o en la protección de la información (Perú); otros, como la República Dominicana, promueven el teletrabajo como mecanismo para la **generación de empleo**, el desarrollo de políticas públicas, y la **vinculación de personas con aislamiento geográfico, en desplazamiento social, mayores de 45 años, jóvenes sin experiencia o madres solteras**.

En resumen, es importante señalar que el análisis se limita a las **leyes generales** y no considera reglamentos, normas técnicas, acuerdos o protocolos en los que los países pueden ampliar la regulación del teletrabajo.

A pesar de esta priorización de fuentes, se identifican algunos desafíos y avances en la región.

En primer lugar, persiste una **alta heterogeneidad entre países** respecto al alcance, profundidad y enfoque de la regulación, lo que dificulta la armonización de estándares regionales y la protección equitativa de los derechos laborales. En varios países, temas clave como la **desconexión digital**, las **tareas de cuidado**, la **compensación de gastos** o la **capacitación específica para teletrabajo** aún no han sido regulados o se abordan de forma parcial y ambigua, dejando espacios para interpretaciones restrictivas que pueden afectar negativamente las condiciones laborales.

En segundo lugar, se evidencia una **brecha entre la regulación formal y la implementación efectiva**. Aunque las normas reconocen ciertos derechos, como la voluntariedad o la igualdad en prestaciones, muchos dependen de la **negociación individual o del contrato colectivo**, lo que en contextos con alta informalidad o debilidad sindical puede generar desprotección para las personas trabajadoras. Además, los mecanismos de **inspección, monitoreo e intersectorialidad** para la aplicación del teletrabajo aún son limitados. Estos desafíos requieren una **mirada estratégica** que combine normas claras con políticas activas de **capacitación, supervisión e inclusión digital**.

Finalmente, se observa una **incorporación progresiva de medidas** relacionadas con la **salud y la seguridad en el trabajo**, la **protección de datos personales** y los **derechos colectivos** de las personas teletrabajadoras. Algunos países han comenzado a integrar el teletrabajo como parte de **políticas públicas más amplias** orientadas a

la **modernización del Estado, el desarrollo sostenible y la equidad de género**. Este enfoque sistémico abre la puerta a la **institucionalización del teletrabajo a largo plazo**, más allá de su origen como respuesta a la emergencia sanitaria.



---

## 5

# Conclusiones

El teletrabajo se ha consolidado en América Latina y el Caribe como una modalidad del mercado laboral. Es resultado de la convergencia entre la expansión de las tecnologías de la información, la necesidad empresarial de flexibilizar la organización del trabajo y la aceleración provocada por la pandemia de COVID-19.

Este fenómeno no puede entenderse como una solución coyuntural, sino como parte de la modernización productiva de la región. La evidencia histórica muestra que, desde las primeras experiencias de trabajo a domicilio hasta la actual virtualización total de muchas tareas, la distancia física entre la persona trabajadora y la sede empresarial ha ido acompañada de desarrollos tecnológicos y transformaciones socioculturales que hoy permiten desempeñar funciones de alto valor agregado desde cualquier lugar con conectividad adecuada.

La generalización de redes de banda ancha, la proliferación de plataformas colaborativas y la masificación de dispositivos móviles han suprimido la dependencia del espacio físico tradicional. Al mismo tiempo, la presión por reducir costos fijos y tiempos improductivos ha llevado a las organizaciones a adoptar esquemas remotos como parte central de sus estrategias de eficiencia y sostenibilidad.

Sin embargo, esta adopción no ha sido homogénea en términos normativos. El análisis comparado de catorce leyes revela una fuerte disparidad entre países que han desarrollado legislaciones capaces de abarcar jornada, derecho a la desconexión, salud y seguridad en el trabajo, compensación de gastos y provisión de equipos, y aquellos que apenas han incorporado lineamientos mínimos. En los primeros, la normativa articula de forma explícita los derechos y obligaciones de las partes, establece mecanismos de supervisión remota y asegura la trazabilidad de los registros de jornada. En los segundos, muchos aspectos fundamentales quedan establecidos en normas secundarias y no se mencionan expresamente en las leyes analizadas.

Los desafíos se proyectan de manera especialmente crítica sobre la **salud y la seguridad ocupacional**. El teletrabajo expone a riesgos ergonómicos derivados de puestos de trabajo improvisados, riesgos psicosociales ligados a la difuminación de los límites entre la vida laboral y personal y riesgos de vigilancia excesiva cuando las tecnologías de monitoreo no se regulan adecuadamente. Los países con mejores resultados han establecido obligaciones de evaluación periódica de riesgos en los domicilios o espacios alternativos, han definido protocolos claros para la provisión de mobiliario ergonómico y han reconocido un **derecho exigible a la desconexión digital**, al menos doce horas continuas por cada veinticuatro, que se extiende a licencias y vacaciones.

El componente de género aparece como el eslabón más frágil de la regulación regional. Si bien el teletrabajo ofrece la posibilidad de conciliar responsabilidades familiares y laborales, los datos muestran que, en ausencia de

políticas de corresponsabilidad, las mujeres asumen la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado, prolongando la doble jornada y limitando las oportunidades de formación y descanso. Solo un reducido número de legislaciones incorpora cláusulas de flexibilización horaria o ajustes específicos para personas cuidadoras, y aún menos recogen incentivos para que los hombres participen en tareas de cuidado.

Otro hallazgo transversal es la **transferencia de costos operativos a las personas trabajadoras**. Electricidad, conectividad, mobiliario y mantenimiento de equipos suelen recaer en quien presta el servicio, salvo cuando la norma obliga a compensaciones monetarias o a la entrega de herramientas adecuadas.

Asimismo, se identifican vacíos en la **portabilidad y conservación de la seguridad social**. La cobertura de riesgos profesionales o de enfermedades relacionadas con el trabajo remoto no siempre está contemplada, y las plataformas de trabajo digital transfronterizo desafían los límites territoriales de los sistemas de protección social vigentes.

Los **estándares internacionales de la OIT** proporcionan un marco de referencia robusto en materia de igualdad de trato, conciliación familiar, salud y seguridad, y protección de la maternidad. No obstante, su incorporación efectiva a la legislación nacional es dispareja y rara vez va acompañada de mecanismos de inspección adaptados a entornos virtuales, lo que genera zonas grises donde el trabajo decente no está garantizado. Para cerrar estas brechas, el **diálogo social** resulta indispensable: sindicatos, empleadores y gobiernos deben acordar procedimientos

de fiscalización que respeten la privacidad del hogar, aseguren la seguridad y la salud, definan criterios transparentes de compensación de gastos y promuevan la igualdad de género.

Mirando hacia los próximos cinco años, se observan cuatro tendencias decisivas. La primera es la **institucionalización del teletrabajo** dentro de estrategias nacionales de empleo, innovación y reducción de emisiones, articulando incentivos para la adopción responsable y sostenible. La segunda es la **convergencia regulatoria**, impulsada por la necesidad de establecer estándares mínimos regionales que faciliten la movilidad laboral digital y la portabilidad de la protección social. La tercera es la **creación de unidades de fiscalización especializadas** con competencias tecnológicas para el monitoreo remoto y canales de denuncia electrónica que garanticen la aplicación efectiva de los derechos. La cuarta es la **incorporación de programas de capacitación continua** en competencias digitales, autogestión del tiempo y prevención de riesgos psicosociales como obligación empresarial y derecho individual, con énfasis en los colectivos que históricamente enfrentan barreras de acceso a la tecnología.

En síntesis, el teletrabajo abre oportunidades significativas de **productividad, inclusión y sostenibilidad** para América Latina y el Caribe, pero su aprovechamiento pleno exige **marcos legales integrales, mecanismos de supervisión innovadores y políticas públicas orientadas a reducir las brechas digitales y de género**.

---

## 6

### Recomendaciones

#### **Fortalecer el enfoque integral de las normativas sobre teletrabajo**

Es necesario que las legislaciones nacionales avancen hacia marcos regulatorios integrales que contemplen todos los ámbitos clave del teletrabajo, tal como se identificó en el análisis comparado: jornada laboral, derecho a la desconexión, salud y seguridad, provisión de herramientas, compensación de gastos y derechos colectivos, entre otros. Esta ampliación debe incorporar un enfoque basado en los derechos laborales, la igualdad de género, la inclusión digital y la sostenibilidad.

Los países que actualmente presentan normativas fragmentadas o incipientes pueden utilizar los estándares de países líderes en la región —como México, Colombia o Costa Rica— como referencia para el fortalecimiento de sus propios marcos jurídicos.

#### **Incorporar la perspectiva de género de forma transversal**

La regulación del teletrabajo debe reconocer explícitamente la desigual distribución de las tareas de cuidado en los hogares y su impacto diferenciado en las mujeres trabajadoras. En muchos casos, la legislación vigente omite este aspecto o lo aborda de manera tangencial.

Se recomienda incluir disposiciones que promuevan la conciliación entre la vida laboral y personal, el acceso equitativo a esta modalidad para personas cuidadoras, la compatibilidad de horarios con la atención de personas dependientes y mecanismos que garanticen la corresponsabilidad de género en el hogar. Este enfoque resulta indispensable para evitar que el teletrabajo se convierta en una fuente de precarización laboral femenina.

### **Establecer criterios comunes y mínimos a nivel regional**

Ante la heterogeneidad de enfoques observada en los países del continente, se propone avanzar hacia la definición de estándares mínimos regionales que orienten reformas legislativas o la elaboración de nuevas regulaciones. Estos criterios deberían inspirarse en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y contemplar elementos como la voluntariedad del teletrabajo, el derecho a la desconexión, la provisión de equipos, la igualdad de condiciones frente al trabajo presencial y el acceso efectivo a la seguridad social.

La convergencia normativa podría, además, facilitar la cooperación regional y la movilidad laboral digital entre países.

### **Consolidar el derecho efectivo a la desconexión digital**

Uno de los principales desafíos del teletrabajo es la dilución de los límites entre el tiempo laboral y el personal. Por ello, se recomienda establecer de forma explícita en la legislación el derecho de las personas trabajadoras a

desconectarse durante periodos continuos —como mínimo 12 horas por cada 24—, así como durante licencias, vacaciones y permisos.

Esta protección debe acompañarse de protocolos institucionales y sanciones por incumplimiento. Algunos países, como Ecuador, ya incorporan este derecho de manera robusta y pueden servir de modelo para otras jurisdicciones.

### **Implementar mecanismos de evaluación de salud y seguridad en entornos remotos**

La regulación debe incluir herramientas concretas para que las personas empleadoras evalúen las condiciones de salud y seguridad de quienes trabajan a distancia. Esto implica realizar diagnósticos participativos, protocolos de verificación virtual, lineamientos para la adaptación ergonómica del espacio doméstico y acceso a asesoría técnica.

Asimismo, es fundamental reconocer los nuevos riesgos psicosociales asociados con esta modalidad —como el aislamiento, la sobrecarga laboral o el estrés derivado de la conectividad permanente— e integrar medidas preventivas en los sistemas nacionales de salud ocupacional.

### **Garantizar la compensación de gastos asociados al teletrabajo**

Una regulación justa debe reconocer que el teletrabajo transfiere costos operativos —energía eléctrica, conexión a internet, mobiliario y mantenimiento de equipos— desde la persona empleadora hacia la trabajadora. En consecuencia, se recomienda establecer disposiciones claras que obliguen a las empresas a compensar estos gastos

mediante acuerdos individuales, cláusulas contractuales o convenios colectivos.

Esta medida es esencial para evitar que el teletrabajo profundice las desigualdades entre quienes cuentan con recursos para asumir dichos costos y quienes no.

## **Cerrar la brecha digital y garantizar la inclusión territorial**

Para que el teletrabajo sea verdaderamente accesible y no profundice las desigualdades existentes, deben impulsarse políticas públicas que promuevan la conectividad universal, especialmente en zonas rurales o marginadas. Esto requiere inversiones en infraestructura de internet de banda ancha, así como la creación de programas de subsidios o financiamiento para la adquisición de dispositivos tecnológicos por parte de personas trabajadoras con bajos ingresos.

La inclusión digital debe concebirse como una política complementaria a la regulación del teletrabajo y un requisito para la equidad laboral.

## **Regular la capacitación continua y accesible**

Dado el carácter tecnológicamente mediado del teletrabajo, es indispensable que las leyes establezcan como obligación de las personas empleadoras la capacitación continua de las personas teletrabajadoras. Esta formación debe incluir el uso de herramientas digitales, estrategias de gestión del tiempo, prevención de riesgos psicosociales y cumplimiento de la jornada laboral.

La capacitación constituye un pilar para garantizar la productividad y reducir las brechas de competencias digitales que podrían excluir a ciertos grupos del acceso a esta modalidad.

### **Fortalecer los sistemas de supervisión e inspección laboral**

Las modalidades de trabajo a distancia requieren nuevas formas de fiscalización que respeten los derechos a la privacidad e intimidad de las personas trabajadoras. Se recomienda establecer mecanismos de inspección con metodologías adaptadas a entornos digitales, que incluyan la recepción de denuncias, verificaciones remotas y aplicación de sanciones por incumplimientos relativos a la jornada, la compensación, las condiciones de trabajo y la protección de datos personales.

La supervisión debe acompañarse de campañas de sensibilización sobre los derechos laborales en el teletrabajo.

### **Integrar el teletrabajo en las estrategias de desarrollo sostenible**

Finalmente, el teletrabajo debe dejar de entenderse únicamente como una respuesta coyuntural ante la pandemia y consolidarse como una herramienta estratégica para el desarrollo sostenible. Se recomienda su incorporación explícita en los planes nacionales de empleo, innovación, movilidad urbana, inclusión social y mitigación del cambio climático.

Cuando está bien regulado, el teletrabajo puede contribuir simultáneamente al bienestar laboral, la inclusión social y la transición ecológica de las economías.



---

## Referencias bibliográficas

- ADEME, & ARCEP. (2022). *Évaluation environnementale des équipements et infrastructures numériques en France (2020–2030–2050)*. París: ADEME/ARCEP. Disponible en: <https://acortar.link/2X3sAI>
- Attaran, M., Attaran, S., & Kirkland, D. (2019). The need for digital workplace: Increasing workforce productivity in the information age. *International Journal of Enterprise Information Systems*, 15(1), 1–23.
- Buitrago, D. (2020). Teletrabajo: una oportunidad en tiempos de crisis. *Revista CES Derecho*, 11(1), 1–2.
- Calvo Hernando, M. (1983). 1984: ¿Se cumplen las predicciones de Orwell? *Comunicación y Medios*, 127–139.
- Chanlat, S., et al. (1994). Hacia una antropología de la organización. *Gestión y Política Pública*, 3(2), 317–364.
- Cifuentes-Leiton, D. M., & Londoño-Cardozo, J. (2020). Teletrabajo: el problema de la institucionalización. *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 8(1), 12–20.
- Confederación Europea de Sindicatos, Unión Europea, & Organizaciones Patronales Unión Europea. (2002). *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*.

De la Cámara Arilla, C. (2000). El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 17, 227–256.

Employment and Social Development Canada. (2023). *Final report of the Right to Disconnect Advisory Committee*. Government of Canada.

Eurofound, & International Labour Organization. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Publications Office of the European Union.

Eurofound, & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral*. Disponible en: <https://acortar.link/L3PgOW>

Haddon, L., & Lewis, A. (1994). The experience of teleworking: An annotated review. *International Journal of Human Resource Management*, 5(1), 193–223.

International Energy Agency (IEA). (2023, marzo). *CO<sub>2</sub> emissions in 2022*. IEA.

International Energy Agency (IEA). (2024). *Electricity 2024: Analysis and forecast to 2026*. París: IEA.

International Labour Organization (ILO). (2021). *Working from home: From invisibility to decent work*. Disponible en: <https://acortar.link/ZFBV6l>

International Telecommunication Union (ITU). (2023). *Facts and figures 2023*. ITU Publications.

ITU, & UNITAR. (2024). *The Global E-waste Monitor 2024*. Bonn/Ginebra: ITU–UNITAR.

Makoto, N., & Mark, G. (2008). *Designing of nomadic work*. Estados Unidos: Universidad de California, Departamento de Informática.

Manzano, N. (2018). *Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): Factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Neufeld, D., & Fang, Y. (2005). Individual, social and situational determinants of telecommuter productivity. *Information & Management*, 42(7), 1037–1049.

ONU Mujeres, & CEPAL. (2023). *Avance en materia normativa del cuidado en América Latina y el Caribe: Hacia una sociedad del cuidado con igualdad de género*. Disponible en: <https://acortar.link/q2LNBD>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *The role of telework for productivity during and post-COVID-19: Results from an OECD survey among managers and workers* (OECD Productivity Working Papers No. 31). OECD Publishing.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Trabajo decente: derechos y principios fundamentales en el trabajo*. Disponible en: <https://acortar.link/jm1xPQ>

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

(2021a). *Informe mundial sobre la protección social 2020-2022: La protección social en la encrucijada: en busca de un futuro mejor*. Disponible en: <https://acortar.link/Aranxz>

Organización Internacional del Trabajo (OIT).

(2021b). *Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después: Guía práctica*. Disponible en: <https://acortar.link/ZATay4>

Orofino, P. (2021). *Teletrabajo: criterio para su integración en el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Ramos, V., Ramos-Galarza, C., & Tejera, E. (2020).

Teleworking in times of COVID-19. *Revista Interamericana de Psicología*, 54(3).

Salanova, M., et al. (2004). *NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

San Juan, C. (2021). *Estudio comparado de la legislación sobre el teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe*. Disponible en: <https://acortar.link/i7rWGL>

Santillán, W. (2020). El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAmérica*, 9(2), 1-12.

Shamir, B., & Salomon, I. (1985). Work-at-home and the quality of working life. *Academy of Management Review*, 10(3), 455-464.

Spitzer, D. (1990). Training technology: Telecommuting, what are the key issues? *Educational Technology*, 30(2), 33–34.

Toffler, A. (1980). *La tercera ola*. Plaza y Janés.

Viles Echevarría, F. (1979). *Informe Nora-Minc. Boletín Internacional del Trabajo (BIT)*, 6–9.

World Benchmarking Alliance. (2023, marzo). *Digital Inclusion Benchmark 2023: Insights report*. WBA. Disponible en: <https://acortar.link/cpO2hA>

World Health Organization (WHO). (2022a, 2 febrero). *Healthy and safe telework: Technical brief*. Disponible en: <https://acortar.link/LjlkVQ>

World Health Organization (WHO). (2022b, 28 septiembre). *Guidelines on mental health at work*. Disponible en: <https://acortar.link/vkCbBJ>

## Normas nacionales

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2019). *Ley para regular el teletrabajo, número 9738*. Disponible en: <https://acortar.link/qHtrpB>

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. (2020). *Decreto número 600*. Disponible en: <https://acortar.link/hxjwMT>

Cámara de Diputados de la República Dominicana. (s. f.). *Proyecto de Ley de Promoción y Difusión del Teletrabajo*. Disponible en: <https://acortar.link/dsLcZf>

Congreso de la República de Colombia. (2008). *Ley 1221 de 2008 (julio 16), por la cual se establecen normas para promover y regular el teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Disponible en: <https://acortar.link/Ab2JVR>

Congreso de la República del Perú. (2013). *Ley número 30036, que regula el teletrabajo*. Disponible en: <https://acortar.link/DRBk1A>

Congreso de la Unión de los Estados Unidos Mexicanos. (2021). *Ley Federal del Trabajo*. Disponible en: <https://acortar.link/HGkWLT>

Congreso Nacional de Brasil. (2017). *Ley número 13.467 de 13 de julio de 2017 (Reforma Laboral)*. Disponible en: <https://acortar.link/u1wU1U>

Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral de Panamá. (2020). *Decreto Ejecutivo número 133 de 16 de septiembre de 2020*. Disponible en: <https://acortar.link/cq5f66>

Ministerio del Trabajo de la República del Ecuador. (2022). *Acuerdo Ministerial número MDT-2022-237*. Disponible en: <https://acortar.link/7TRBff>

Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile. (2020). *Ley 21220, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia*. Disponible en: <https://acortar.link/EgoOsN>

Poder Ejecutivo de Honduras. (2020). *Decreto Ejecutivo número 31-2020*. Disponible en: <https://acortar.link/HW35Ob>

Poder Legislativo de Paraguay. (2020). *Ley número 6524, que declara estado de emergencia en todo el territorio de la República del Paraguay ante la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud a causa del COVID-19 o coronavirus, y se establecen medidas administrativas, fiscales y financieras*. Disponible en: <https://acortar.link/uXoPhm>

Presidencia de la República del Estado Plurinacional de Bolivia. (2020). *Decreto Supremo número 4218*. Disponible en: <https://acortar.link/Degbyv>

Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina. (2020). *Régimen legal del contrato de teletrabajo (Ley 27555)*. Disponible en: <https://acortar.link/14bLZm>

Senado y Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay. (2021). *Ley 19978*. Disponible en: <https://acortar.link/thllzc>

## Instrumentos internacionales

International Labour Organization (ILO). (1955). *Vocational Rehabilitation (Disabled Persons) Recommendation, 1955 (número 99)*. Ginebra: ILO. Disponible en: <https://normlex.ilo.org>

International Labour Organization (ILO). (1981a). *Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (número 156)*. Ginebra: ILO. Disponible en: <https://normlex.ilo.org>

International Labour Organization (ILO). (1994). *Part-Time Work Convention, 1994 (número 175)*. Ginebra: ILO. Disponible en: <https://normlex.ilo.org>

International Labour Organization (ILO). (1996a). *Home Work Convention, 1996 (número 177)*. Ginebra: ILO. Disponible en: <https://normlex.ilo.org>

International Labour Organization (ILO). (1996b). *Home Work Recommendation, 1996 (número 184)*. Ginebra: ILO. Disponible en: <https://normlex.ilo.org>

International Labour Organization (ILO). (1998). *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up*. Ginebra: ILO. Disponible en: <https://normlex.ilo.org>

International Labour Organization (ILO). (2000a). *Maternity Protection Convention, 2000 (número 183)*. Ginebra: ILO. Disponible en: <https://normlex.ilo.org>

---

## Anexo 1

### Otras normas nacionales relacionadas con el teletrabajo

#### Argentina

- Decreto 27/2021. Reglamenta el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.
- Resolución 54/2021. *Fija la entrada en vigor de la Ley de Teletrabajo a partir del 1.º de abril de 2021.*
- Resolución 142/2021. *Fija la entrada en vigor el 1.º de abril de 2021. Aclara que la permanencia en situación de trabajo en pandemia no equivale a lo establecido en el artículo 7 de la Ley 27.555. El trabajo en pandemia no es equivalente al teletrabajo.*

#### Bolivia

- Decreto Supremo número 4218, de 14 de abril de 2020. Disponible en: <https://acortar.link/Degbyv>

#### Brasil

- Decreto número 11.072, de 17 de mayo de 2022.
- Decreto-Ley número 5.452, de 1.º de mayo de 1943 (*Consolidación de las Leyes del Trabajo*, artículos 75-A al 75-E).

- Instrucción Normativa SEGES-SGPRT/MGI número 24/2023.
- Ley número 13.467, de 13 de julio de 2017 (*Reforma Laboral*).
- Ley número 14.020, de 6 de julio de 2020 (artículo 8.º, § 4.º).
- Ley número 14.442, de 2 de septiembre de 2022 (artículo 6.º).

## Chile

- Decreto número 18. *Aprueba el reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo.*
- Ley número 21.327. *Establece la obligación de que todas las actuaciones, trámites y solicitudes ante la administración pública se realicen por medios electrónicos, lo que facilita la implementación del teletrabajo.*

## Colombia

- Circular número 0027 de 2019. *Precisiones sobre la implementación del teletrabajo.*
- Decreto número 884 de 2012 (30 de abril). *Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.*

- Decreto número 1072 de 2015 (26 de mayo). *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*

## Costa Rica

- Reglamento número 42083. *Reglamento para regular el teletrabajo.* Presidencia de la República, Ministerio de Planificación y Política Nacional, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y Ministerio de Ciencia y Tecnología.

## Ecuador

- Acuerdo Ministerial número 181, de 27 de octubre de 2020, del Ministerio del Trabajo. *Directrices para la aplicación del teletrabajo en el Código del Trabajo.*
- Acuerdo Ministerial número 237, de 2022, del Ministerio del Trabajo.

## Honduras

- Circular SPG-0007-2020. *Dirigida a secretarías y subsecretarías de Estado, presidencias, gerencias y direcciones de instituciones centralizadas y descentralizadas del Poder Ejecutivo, mediante la cual se comparte el Manual de Teletrabajo del Sector Público.*
- Decreto número 32-2020. *Establece restricciones al derecho a la libre circulación de las personas derivadas de la emergencia sanitaria.*

- Decreto número 33-2020. *Ley de auxilio al sector productivo y a las personas trabajadoras ante los efectos de la pandemia provocada por la COVID-19.*

## México

- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2024). *Norma Oficial Mexicana NOM-037-STPS-2023: Teletrabajo. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.*

## República Dominicana

- Proyecto de Ley que modifica la Ley 16-92, *Código de Trabajo de la República Dominicana* (actualización que incluye, entre otras, la modalidad de teletrabajo).
- Resolución número 23-2020, de 12 de noviembre de 2020. *Sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo.*
- Resolución número 130-2020. *Emitida en el marco de las atribuciones conferidas por la Ley 41-08, de 16 de enero de 2018, que determina los lineamientos sobre teletrabajo para los entes y órganos de la administración pública.*

## Uruguay

- Decreto reglamentario número 86 de 2022. *Reglamentación de la Ley 19.978 relativa al teletrabajo.*



# TELETRABAJO: AVANCES Y OPORTUNIDADES PARA SU REGULACIÓN

---

El documento *Teletrabajo: avances y oportunidades para su regulación* analiza la evolución histórica, conceptual y normativa de esta modalidad laboral, destacando su creciente relevancia en América Latina y el Caribe. Se muestra cómo, desde el trabajo a domicilio preindustrial hasta las actuales prácticas apoyadas en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), el teletrabajo ha respondido a cambios tecnológicos, sociales y productivos. Asimismo, se revisan las tipologías y definiciones existentes, subrayando la complejidad de sus modalidades y la necesidad de contar con marcos normativos claros que garanticen derechos laborales, salud y seguridad ocupacional, así como equidad frente al trabajo presencial.

Presenta un análisis comparado de la regulación en catorce países del continente, identificando avances, brechas y tendencias. En sus recomendaciones, el documento propone consolidar un enfoque integral y regional, fortalecer la inclusión digital, garantizar la compensación de costos, institucionalizar la desconexión digital y promover la capacitación continua. De este modo, se plantea al teletrabajo no solo como respuesta coyuntural a la pandemia, sino como estrategia sostenible de modernización laboral, inclusión social y productividad regional.

-  /CISS.org.esp
-  CISS\_org
-  CISS\_org
-  cisstagram



978-970-96880-9-2