



# 2 ANÁLISIS COMPARADO DE LA LEGISLACIÓN

---

## sobre teletrabajo y trabajo en casa en Colombia y América Latina<sup>2</sup>

2. Resultado de investigación de los proyectos: Neoliberalismo e Inequidad en Colombia 1991-2016, Código CESE-202008003-P2, Centro de Estudios Sociedad y Espacio; Buenas prácticas de teletrabajo a través de la medición del riesgo ergonómico en colaboradores bajo la modalidad de teletrabajo de la institución Universitaria Politécnico Grancolombiano en el año 2020, Código 24, Politécnico Grancolombiano; Percepción de impacto del COVID-19 para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y las medidas de prevención a implementar en Mipymes, Código 84 Politécnico Grancolombiano; y, el proyecto Inequidades, estratificación Neoliberalismo en Colombia 1991-2021 del Centro de Estudios Sociedad y Espacio-CESE..



**Edgar Stefan Orellanos Chaparro**

Pontificia Universidad Javeriana

Centro de Estudios Sociedad y Espacio-CESE

*Correo electrónico:* echaparo@cendoj.ramajudicial.gov.co

**Mónica María Quiroz Rubiano**

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Grupo de investigación Psicología, Educación y Cultura

*Correo electrónico:* mquirozr@poligran.edu.co

**Julián Andrés Martínez Rincón**

Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano

Grupo de investigación Psicología, Educación y Cultura

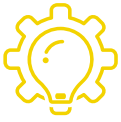
*Correo electrónico:* jamartinezrin@poligran.edu.co

**Rafael Francisco Díaz Vásquez**

Politécnico Grancolombiano

Líder grupo de investigación DSE

*Correo electrónico:* rdiaz@poligran.edu.co



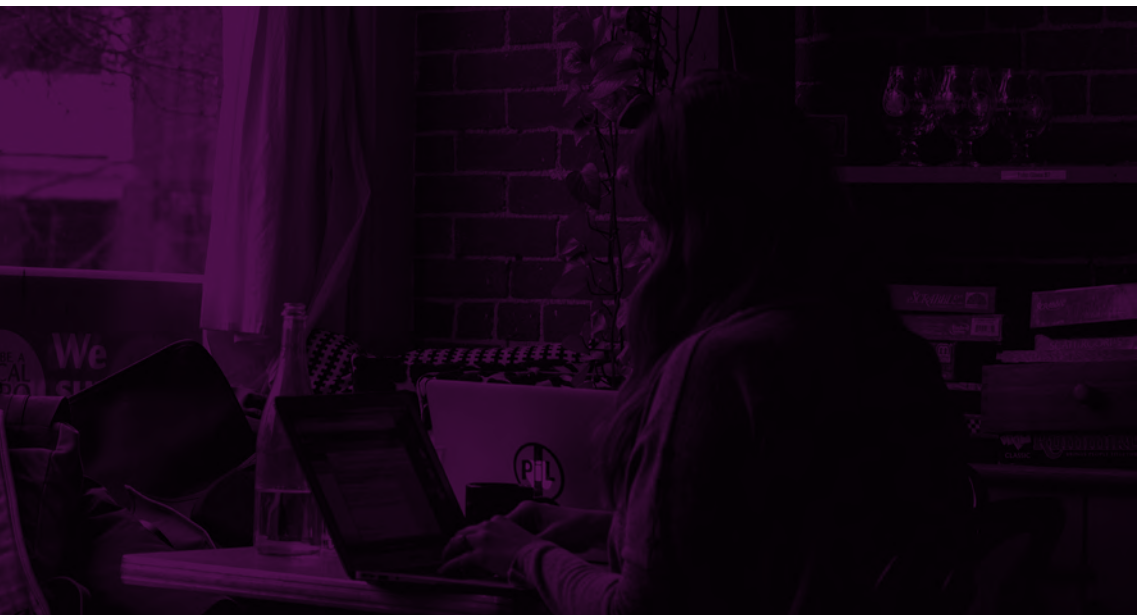
# Resumen

---

Durante este breve recorrido se llevará al lector al conocimiento de los instrumentos jurídicos más relevantes en materia de teletrabajo y trabajo en casa en los países de América Latina, con el fin de sentar las bases del conocimiento en materia legislativa y avances normativos dentro del territorio colombiano. El objetivo es conocer en que estadio del avance legislativo contemporáneo se encuentra país, cómo ha sido su desarrollo y qué proyección se tiene frente al tema, para lo cual se utilizó una exploración comparativa de legislación latinoamericana y su incidencia en el medio nacional, no sólo a través del avance histórico o de las líneas de derecho comparado, sino también de la reflexión crítica sobre la exposición de motivos para la generación de esos estudios de contenido legal. Así, se podrá establecer cuáles de esos antecedentes llevaron a la concreción de políticas nacionales regulatorias del teletrabajo y el trabajo en casa, no solo al cariz del estado actual de cosas, sino también en términos extra-pandemia.

En conclusión, se espera que el lector logre una aproximación al escenario legal del teletrabajo y el trabajo en casa, mediante la adquisición de conocimiento jurídico en la materia, diseñado especialmente para no abogados, a través de una exposición sencilla, clara y razonada de los principales conceptos jurídicos necesarios para comprender el devenir de tan apasionante tema de estudio.

**Palabras clave:** Teletrabajo, trabajo en casa, legislación, normatividad.





# Introducción



La regulación de los actos humanos y los hechos que producen consecuencias diversas en la vida en comunidad concierne a una de las primeras actividades de la sociedad; desde el Código de Hammurabi, las doce tablas, la legislación de indias o las siete partidas de Alfonso X, se ha buscado que cada uno de los escenarios en los que interviene el individuo cuente con sustento que ampare a sus derechos, para lo cual el Estado, desde su forma primigenia, buscó la creación de las Leyes.

Una de las principales actividades reguladas ha sido el trabajo, que ha encontrado el acceso a los derechos de acuerdo con una serie de luchas por la reivindicación laboral (Charry, 1997), mismos que han permitido el avance hacia una protección más integral del sujeto activo en las organizaciones de trabajo; frente a ello, recuérdese como ha sido patente la necesidad de plasmar esas justas reclamaciones en instrumentos jurídicos que, luego de los trámites adecuados, han sido elevados al cuerpo de Ley.

Sin embargo, ante la nueva inclusión de las tecnologías de la información y las modernas formas de mudar el trabajo presencial a escenarios de teletrabajo y trabajo en casa, se hace necesario poder determinar ¿cuáles han sido los referentes legales más relevantes en Latinoamérica para la regulación de estas dos materias? aunado a una preocupación muy considerable sobre la efectividad de los mecanismos de regulación para contemplar aspectos tan cruciales como el cumplimiento de la jornada laboral, la protección en materia de riesgos laborales o el seguimiento orientado a la prevención del acoso laboral y la violencia contra el trabajador.

Se pretende entonces ubicar el lugar que ostenta el país en el ámbito regulatorio del teletrabajo y el trabajo en casa, para lo cual, se evaluaron de manera completa y exhaustiva las principales normas al respecto en las naciones de Argentina, Chile, Uruguay, Bolivia, México, Perú, Ecuador, Costa Rica, Venezuela y Brasil, destacándose además los convenios y recomendaciones de la OIT y la CAN como piezas angulares de la regulación para la región; en igual sentido, aun cuando no forma parte de Latinoamérica, se tomó como criterio orientador los avances en el mismo camino que ha producido España, en vista de la tradición legislativa tan profundamente ligada al continente sudamericano.

De lo anterior, considera el autor que es necesario hacer hincapié en la importancia del estudio sobre la precitada normatividad como quiera que, en virtud de la teoría del derecho viviente, el Estado en su función legislativa no puede quedarse estancado ante la dinámica evolutiva de la sociedad, donde el trabajo integra una de sus funciones fundamentales, máxime cuando, no solo en virtud de la coyuntura actual, sino de los grandes desarrollos tecnológicos e informáticos de finales del siglo XX, es que se permitió la posibilidad de pensar en esa forma de desarrollar las labores empresariales (Peralta et al, 2020), con lo cual, se trata de uno de los aspectos más cruciales en materia laboral sobre los cuales las naciones deberán ir por delante y generar gran contenido legislativo que permita una mayor protección de la población trabajadora, integrada a una modalidad de trabajo que no necesariamente cuenta con las mismas prerrogativas del trabajo ordinario o común, máxime cuando tres de cada diez empresas esperan poder continuar o integrar al menos al 70% de sus empleados a una modalidad de trabajo completamente remota (Capgemini Research Institute, 2020).

Ahora bien, dado el contenido jurídico del objeto de discusión, es necesario antes de iniciar el estudio de las diferentes determinaciones legales, profundizar en algunos conceptos propios del Derecho para una mejor comprensión. Se tiene que en un Estado Social de Derecho de tradición jurídica “positiva” se ha establecido una pirámide normativa de jerarquía de las leyes, conforme lo introdujera el filósofo y jurista austriaco Hans Kelsen en su teoría pura del Derecho, con lo cual, no todas las leyes establecidas dentro de un Estado democrático poseen el mismo carácter o valor significativo analizadas en su conjunto (Kelsen, 1934).

Para ello, desde una teoría jurídica *iuspositivista* como la desarrollada por Kelsen y que sirvió como germen para las posteriores disertaciones críticas de Hart y Raz, de la mano claro está de las valiosísimas teorías dejadas por Austin y Bentham, *grosso modo*, debe destacarse que, en primer lugar dentro de la jerarquía normativa, la Constitución de un Estado marca la pauta de entrada como la norma cuyo valor es superior y muchas veces absoluto en razón de las demás construcciones jurídicas; aunado a ello, se tiene que las normas potestativas de un Estado denominadas Leyes, tendrán cabida en el segundo peldaño en el orden de importancia compartiendo su poder con los decretos con fuerza de ley; empero, por encima de los decretos en si mismos, cuyo contenido de reglamentación comúnmente no confiere por si mismo el poder de una Ley, finalmente se encuentran las disposiciones de carácter nacional y general dispuestas en las Resoluciones, los Acuerdos y Ordenanzas. Sin embargo, no puede dejarse de lado que, en una teoría de justicia moderna, factores tan importantes como los principios, los valores nacionales o la moral entre otros esgrimidos por Dworkin o Rawls, cobran cada vez mayor importancia en un objeto tan vasto y robusto como lo es el Derecho.



# Método

Para la obtención de los documentos analizados se recurrió a las bases de datos con respecto a la legislación pública y oficial de los países objeto de estudio, esto es, Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, España, México, Perú, Uruguay y Venezuela; se analizaron los factores legales desarrollados por cada una de las naciones evaluadas *ex ante* y *ex post* la pandemia por SARS\_CoV\_2; en el mismo sentido, se tuvo en cuenta el grado de fuerza legislativa de cada una de las disposiciones y la mayor o menor fuerza vinculante.

Por otra parte, se hace menester aclarar que, si bien el cenit del trabajo se encuentra en los Estados Unidos de América, no se tuvo en cuenta la legislación de países con tradición de Derecho Común o Consuetudinario, sino únicamente aquellos cuya estructura jurídica es el Derecho Continental, razón por la cual se itera, fue tenida en cuenta España, aunque no es un país latinoamericano, encontrando las siguientes:





**Tabla 1**

Legislación de países con tradición de Derecho Común

<b>Argentina</b>		
<b>Instrumento</b>	<b>Identificador</b>	<b>Contenido</b>
ley	Ley 25800	Convenio sobre el trabajo A domicilio.
Resolución	Resolución 428 de 2008	Crea la coordinación del teletrabajo.
Resolución	Resolución 1003 de 2009	Crea el programa de Teletrabajo para mayores de 45 años.
Resolución	Resolución 1552 de 2012	La superintendencia de riesgos del trabajo crea el procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones para el teletrabajo.
Resolución	Resolución 595 de 2013	Programa de promoción del empleo al teletrabajo.
Resolución	Resolución 207 de 2020	Suspensión del deber de asistencia en virtud del COVID.
Resolución	Resolución 21 de 2020	Prestación de las labores a domicilio.
Decisión Admin.	DA 390 de 2020	Mecanismos para el otorgamiento de licencias en trabajo remoto.
Manual	Manual de Buenas Prácticas de SST	Manual determinado para el SST en el teletrabajo
Guía	Referencial N° 22 de IRAM	Sistema de gestión del trabajo remoto.
<b>Bolivia</b>		
<b>Instrumento</b>	<b>Identificador</b>	<b>Contenido</b>
decreto	Decreto Supremo 4218 de 2020	Regulación del teletrabajo.
Resolución	Resolución Ministerial 220 de 2020	Regulación del teletrabajo.
<b>Brasil</b>		
<b>Instrumento</b>	<b>Identificador</b>	<b>Contenido</b>
ley	Ley 12551 de 2011	Modificación el artículo 6 de la Codificación de las Leyes del Trabajo.
Ley	Ley 13467	Otorga carácter de igualdad al teletrabajo.



Medida	Medida Provisoria 927 de 2020	Con respecto al teletrabajo en virtud de la pandemia por COVID-19.
Decreto	Decreto Legislativo 06 de 2020	Con respecto al teletrabajo en virtud de la pandemia por COVID-19.

### Chile

Instrumento	Identificador	Contenido
ley	Ley 21220 de 2020	Modificación del código del trabajo con el fin de introducir el teletrabajo.

### Colombia

Instrumento	Identificador	Contenido
ley	Ley 1221 de 2008	Ley del teletrabajo.
Ley	Ley 2088 de 2021	Ley de trabajo en casa.
Ley	Ley 2121 de 2021	Ley de trabajo remoto.
Decreto	Decreto 884 de 2012	Regulación de la Ley 1221 de 2008.
Resolución	Resolución 2886 de 2012	Red de Fomento al Teletrabajo.

### Costa rica

Instrumento	Identificador	Contenido
ley	Ley 9738 de 2019	Introdutoria del teletrabajo.
Decreto	Decreto 42083 de 2019	Reglamentación de la Ley 9738 de 2019.

### Ecuador

Instrumento	Identificador	Contenido
acuerdo	Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190	Regula el teletrabajo.
Acuerdo	Acuerdo Ministerial MDT-2018-0002-A	Adición de personas que tiene preferencia para otorgarse el trabajo en casa o teletrabajo.
Acuerdo	Acuerdo Ministerial MDT-2020-076	Con respecto al teletrabajo en virtud de la pandemia por COVID-19.

### España

Instrumento	Identificador	Contenido
ley	Ley 8 de 1980	Estatuto General de los Trabajadores y regulación del teletrabajo.
Ley	Ley 3 de 2012	Sobre el trabajo a distancia.



Ley	Ley Orgánica 3 de 2018	Protección de datos para los teletrabajadores.
Ley	Ley 10 de 2021	Ley de teletrabajo.
Decreto	Real Decreto Legislativo 2 de 2015	Nueva definición del teletrabajo.
Decreto	Real Decreto Ley 8 de 2020	Teletrabajo en virtud de la pandemia por COVID-19.

### México

Instrumento	Identificador	Contenido
ley	Ley Federal del Trabajo	Capítulo XII – Sobre el teletrabajo, regulación de este.

### Perú

Instrumento	Identificador	Contenido
ley	Ley 30036 de 2013	Regula el teletrabajo.
Decreto	Decreto Supremo 010-2020-TR	Sobre el teletrabajo en el sector privado.
Decreto	Decreto de Urgencia 026-2020	Con respecto al teletrabajo en virtud de la pandemia por COVID-19.
Resolución	Resolución Ministerial 055-2020-TR	Sobre diferentes factores respecto de la pandemia por COVID-19, empero incluye un anexo completo relativo al teletrabajo.
Resolución	Resolución Ministerial 072-2020-TR	Guía para la aplicación del teletrabajo.

### Uruguay

Instrumento	Identificador	Contenido
decreto	Decreto 94 de 2020	Introdujo el teletrabajo en virtud de la pandemia derivada del virus SARS_CoV_2.
Resolución	Resolución de 16 de marzo de 2020	Teletrabajo para empleados de las zonas francas.

### Venezuela

Instrumento	Identificador	Contenido
decreto	Decreto 4160 de 2020	Reafirmación de la prohibición de prestar la labor en un lugar diverso a la empresa, oficina o lugar físico de trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de las fuentes de investigación



Realizada la revisión legal en las bases de datos públicas sobre legislación, fue necesario la auscultación del material bibliográfico y documental sobre la materia, que estuvo fincado en la exploración de los artículos indexados en sus sitios de alojamiento, acudiendo para ello a Redalyc, Scielo, Dialnet, SCOPUS y JSTOR con el fin de verificar las diferentes opiniones existentes en torno al teletrabajo y trabajo en casa, sin llegar a abordar su estudio desde una perspectiva diferente a la seguridad y salud en el trabajo o la legislación en la materia, es decir, descartándose resultados científicos, médicos o económicos que no aporten utilidad específica al presente desarrollo.



## Resultados

Verificadas las legislaciones de los países seleccionados se pudo encontrar que, en una mayor o menor medida, el escenario del teletrabajo se encuentra bien documentado en América Latina, no así en lo relativo al trabajo en casa, encontrándose una concreción no uniforme de regulaciones en el continente conforme se pasa a analizar.

El primer caso analizado fue el de la República Argentina, que cuenta con una definición más o menos extensa de lo que es el teletrabajo y cuáles son las principales consideraciones legales frente a derechos y deberes de los trabajadores; se destaca la Ley 25800 dentro de la que se adoptó el Convenio 177 –sobre el trabajo a domicilio– de la Organización Internacional del Trabajo, sin que se realizaran mayores aportaciones en pro de regular el teletrabajo. No es sino hasta el año 2008 cuando se expide la Resolución 428 que crea la coordinación del teletrabajo, con la finalidad de generar un apoyo consultivo a la Secretaría del Empleo, además de generar y propiciar las condiciones de empleo digno dentro de la modalidad del teletrabajo; sin embargo, fue trasladada mediante Resolución 147 de 2012 a la Secretaría del Empleo, otorgándole así un carácter más formal que el de un cuerpo consultivo.

**Acudiendo para ello a Redalyc, Scielo, Dialnet, SCOPUS y JSTOR con el fin de verificar las diferentes opiniones en torno al teletrabajo y trabajo en casa**



De la misma manera, al extenderse la Resolución 1003 de 2009, se creó el programa de teletrabajo para mayores de 45 años, que se previó como un avance significativo hacia la concreción de una verdadera gestión del teletrabajo como forma de prestar una labor sin que mute la esencia del contrato de trabajo; es por ello que con la dirección de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, mediante Resolución 1552 de 2012 se crea el procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones para el teletrabajo conforme las anteriores Leyes 19.587 y 24.557 que contienen una serie de coberturas sociales y prerrogativas para los trabajadores.

En el año 2013, además de introducir una definición del teletrabajo, se crea en virtud de la Resolución 595, el programa de promoción del empleo al teletrabajo, cuyos objetivos específicos son:

- 1.** Impulsar la implementación de plataformas de teletrabajo en el sector privado, que posibiliten identificar dificultades prácticas y/o normativas, recogiendo diferentes experiencias a manera de difundir las buenas prácticas.
- 2.** Evaluar el impacto del teletrabajo en las relaciones laborales del sector privado, en las posibilidades de inserción socio-laboral y de mejora de la empleabilidad de los teletrabajadores, y en el aumento de la productividad de las empresas.
- 3.** Promover, monitorear y propiciar la generación de condiciones de trabajo decente para los teletrabajadores (Art. 2.).

Ahora bien, con la pandemia por COVID-19 se expide la Resolución 207 de 2020 que suspendió el deber de asistencia de los trabajadores a sus sitios de labor, complementándose dicha normatividad con la Resolución 21 del mismo año que regula la prestación de servicios laborales desde el domicilio, diferenciando un tanto las dos modalidades de empleo, por lo cual, mediante decisión administrativa número DA-390 de 2020, se establecen los mecanismos para el otorgamiento de licencias laborales a los trabajadores que se encuentren en la modalidad de trabajo remoto.

Así mismo, es destacable como desde el mismo año 2008, Argentina ha contado con un Manual de Buenas Prácticas de Seguridad y Salud en el Teletrabajo, centrandose específicamente su desarrollo en la obtención de diferentes medidas, especialmente aquellas destinadas a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, de acuerdo con las características y riesgos de las tareas a realizar. El mismo contiene definiciones que ayudan a entender conceptos básicos sobre teletrabajo,

accidente laboral y enfermedad profesional. Por último, provee las herramientas necesarias para que el trabajador pueda evaluar si las condiciones de trabajo donde desarrolla su tarea son las pertinentes para preservar su salud y evitar riesgos (pp. 5). Este manual, junto con la Guía Referencial N° 22 de IRAM, relativo al sistema de gestión del trabajo remoto, constituyen aportes muy importantes para la consolidación de una adecuada regulación del teletrabajo en la nación austral.

Ahora bien, en contraposición a una codificación robusta, se tiene el caso del Estado Plurinacional de Bolivia, que solamente cuenta con dos disposiciones normativas que son producto de los tiempos de la crisis generada por el SARS\_CoV\_2; la primera de ellas, el Decreto Supremo 4218 de 2020, cuyo objeto es regular el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación TIC en los sectores público y privado (Art. 1), instrumento jurídico que, es regulado por la Resolución Ministerial 220 de 2020.

## **El Decreto Supremo 4218 de 2020, cuyo objeto es regular el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación TIC en los sectores público y privado (Art. 1), instrumento jurídico que, es regulado por la Resolución Ministerial 220 de 2020**

En este punto es importante precisar que, en la generalidad de países latinos o con tradición jurídica romano-germánica, como lo son en su mayoría los de América y Europa, toda Ley de carácter general conlleva la necesidad de desarrollo o reglamentación a través de decretos que contienen disposiciones más o menos técnicas sobre la forma en la cual deberá ejecutarse la Ley, por esa razón, en la mayoría de las normativas que se verán, cada Ley, que en común medida en un Estado democrático es expedida por el legislativo, tendrá su correlativo decreto regulatorio proferido por el ejecutivo.



Por su parte la República Federativa Do Brasil inició sus estudios en teletrabajo en el año 2011, cuando a través de la Ley 12551 introdujo una modificación al artículo 6 de la Codificación de las Leyes del Trabajo, con el fin de agregar el teletrabajo como una forma contractual mediante la cual podría prestarse un servicio de carácter laboral; sin embargo, la igualdad para teletrabajadores y trabajadores ordinarios o presenciales llegó mediante la Ley 13467, sin que se desarrollen mayores instrumentos que permitan evaluar, controlar o fomentar la contratación de personal en esta modalidad. No obstante, conforme la nueva coyuntura mundial generada por la pandemia por COVID-19, se expidió la Medida Provisoria 927 de 2020 y el Decreto Legislativo 06 de 2020, los cuales únicamente regulan lo relativo al trabajo en tanto dure la actual situación de salud mundial.





Al igual que en Bolivia, la República de Chile acude al escenario de la regulación del teletrabajo solamente al verse enfrentada a la necesidad de remitir a todos los colaboradores de las diferentes empresas de la nación a sus lugares de residencia para desde allí prestar sus servicios laborales, y para ello acudió a una reforma legislativa mediante la Ley 21220 de 2020, la cual, efectúa una modificación al Código del Trabajo con el fin de introducir el teletrabajo como modalidad de contratación, sin ahondar en aspectos regulatorios mayores frente a la materia.

La República de Colombia posee un vasto y robusto sistema normativo, destacándose por ser una de las naciones que mejor desempeño legislativo alcanza frente a otros países; de hecho, la tradición jurídica del país lo coloca junto a muchos Estados desarrollados, como pionero en múltiples regulaciones, alcanzando codificaciones muy completas, así como modelos e instrumentos legislativos que son tomados de ejemplo en otras latitudes; ello sin hablar de la jurisprudencia o la doctrina que hacen de Colombia un país formidable para el estudio de las ciencias jurídicas, aunque ello tristemente no lo convierte en un ejemplo de la cultura de legalidad (Eslava Rincón, 2015); sin embargo, es una de las primeras naciones americanas en presentar un cuerpo normativo dedicado al teletrabajo.

De hecho, la legislación concerniente al teletrabajo en Colombia busca cubrir todos los ámbitos en materia de amparo de las prerrogativas legales y *iusfundamentales* de los teletrabajadores; nótese que el Congreso de la República expide en el

año 2008 la Ley 1221, cuyo objeto es objeto promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (Art. 1); en el mismo sentido, se tiene el reconocimiento de esta modalidad de trabajo en todas sus formas para la creación de políticas públicas de fomento, en especial para la población especialmente vulnerable, aunado a la creación de la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, a la par de un establecimiento de garantías sindicales y en materia del Sistema General de Seguridad Social.

Como regulatorio de la anterior, se cuenta con el Decreto 884 de 2012, que desarrolla las condiciones laborales del teletrabajo y la relación entre los empleadores y los colaboradores en uso de esa modalidad, al igual que establece las obligaciones para las entidades públicas y privadas, así como las ARL y aquellas impuestas a la Red de Fomento para el Teletrabajo; se tiene la Resolución 2886 de 2012 mediante la cual se dejó sentado qué entidades hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les competen a cada una de ellas.

Ahora bien, con respecto al trabajo en casa, se tiene que mediante la Ley 2088 de 2021 el gobierno nacional reguló la prestación transitoria del trabajo en el lugar de residencia del colaborador; para ello, se dejó sentada la diferencia con el teletrabajo especialmente por la transitoriedad del trabajo en casa, el derecho a la desconexión laboral y los requisitos para poder acudir a esta forma de prestación del servicio, que no una modalidad de contrato, con lo cual se destaca la primera diferencia con respecto al teletrabajo.

**|| Promover y regular el teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (Art. 1); en el mismo sentido, se tiene el reconocimiento de esta modalidad de trabajo en todas sus formas para la creación de políticas públicas de fomento ||**



No obstante, ante la incipiente necesidad de dictaminar nuevas reglas para el desarrollo de labores externas que no comprometan al trabajador a asistir a la sede física de su empresa, es decir, conjurar una modalidad alternativa entre el trabajo en casa y el teletrabajo, nace la Ley 2121 de 2021. En un país pionero en los enganches colectivos y los contratos internacionales, era apenas esperable que se regulara un aspecto tan importante como el trabajo remoto; no deja de llamar la atención que mientras en el común de la región, términos como teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto se confunden entre sí, para la legislación colombiana se regula cada una de las actividades independientemente, lo cual entrega una visión de seguridad jurídica y robustez.

Así las cosas, la Ley 2121 *ejusdem*, regula el trabajo remoto como una forma de ejecución del contrato; es decir, no se trata de otro contrato de trabajo sino del mismo contrato de trabajo pero con una prestación diferente, en la cual desde el inicio y hasta su terminación se realiza, como su nombre lo indica, de manera remota mediante el uso de las tecnologías de la información; en todo caso, durante la vigencia de la vinculación contractual la interacción entre empleado y empleador jamás es presencial o física y en igual sentido, determina la Ley que no se comparten los elementos constitutivos y regulatorios del teletrabajo y el trabajo en casa.

Ahora bien, analizado el análisis y contexto, se trata de una norma progresiva que propugna por la defensa de los trabajadores en lo relativo a su derecho a desconectarse, situación olvidada tanto en el teletrabajo como en el trabajo en casa; así mismo, se puso de presente la previsión de las tareas de cuidado por parte de los empleadores, y es que se trata de uno de los aspectos más fundamentales, pues aunado a la preferencia por la población especialmente protegida, el legislador tuvo en cuenta la realidad de las personas que en medio de su trabajo deben dedicarse igualmente a labores de cuidado de familiares (menores o mayores dependientes del colaborador).

Por otra parte, la República de Costa Rica, ya desde antes de la pandemia, decidió implementar el teletrabajo mediante la Ley 9738 de 2019, reglamentada mediante el Decreto 42083 de 2019, la cual tiene como objeto promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación (Art. 1); en dicha legislación se deja completamente claro que, además de ser voluntario, el teletrabajo goza de las plenas garantías ordinarias del trabajo presencial; de hecho, el inciso 2 del artículo 2 de la misma norma, deja claro que toda consideración de protección a los derechos de los trabajadores es plenamente equiparable al teletrabajo.



Muy por el contrario, la República de Ecuador no ha expedido leyes nacionales que regulen el teletrabajo, sino que estas obligaciones han sido entregadas al Ministerio del Trabajo, el cual desde el año 2016 con el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, en virtud de los derechos constitucionales al acceso a las tecnologías de la información y el derecho al trabajo, decidió introducir, regular y autorizar el teletrabajo en el sector privado; sin embargo, posteriormente, con el Acuerdo Ministerial MDT-2018-0002-A se adicionaron las personas que tienen preferencia para otorgarse la posibilidad de sustituir el trabajo presencial, por el teletrabajo, prefiriéndose a las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, los adultos mayores y quienes padezcan de enfermedades catastróficas como principales beneficiarios de la medida, es decir que no se trata de una modalidad de trabajo universal. En tiempos de pandemia, se expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, el cual extiende la modalidad remota o teletrabajo emergente como una posibilidad transitoria únicamente por lo que dure la pandemia por COVID-19.

Un verdadero ejemplo legislativo en materia del teletrabajo lo tiene el Reino de España, o simplemente España, dado que no tiene un nombre que identifique la forma de Estado; sobre el particular, se destaca la expedición de la Ley 8 de 1980, esto es el Estatuto General de los Trabajadores, el cual, ya desde los años ochenta regulaba el teletrabajo en el artículo 13, donde lo definía como aquel que se realizaba sin vigilancia del empleador; sin embargo, luego de la promulgación de la Ley 3 de 2012, realmente se cambia el modelo de definición de trabajo en casa o trabajo a distancia como una nueva oportunidad para diversificar, impulsar y mejorar el mercado laboral; es con ello que se impulsa el Real Decreto Legislativo 2 de 2015 que cambia trascendentalmente la forma de entender el teletrabajo con la modificación del artículo 13 *ejusdem* por una definición más acorde con la realidad actual, esto es, la prestación de la actividad laboral que se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa (Art. 13).

■ ■ En tiempos de pandemia, se expidió el **Acuerdo Ministerial MDT-2020-076**, el cual extiende la modalidad remota o teletrabajo emergente como una posibilidad transitoria únicamente por lo que dure la pandemia por **COVID-19** ■ ■





Así mismo, el legislador consideró necesaria la protección de los datos de los teletrabajadores, para lo cual expidió la Ley Orgánica 3 de 2018, que introdujo importantes avances en materia de amparo de los derechos del trabajador y no solo de sus datos personales, sino la posibilidad de respetarse el uso de los equipos de telefonía, cómputo y demás, la preocupación por el bienestar físico y mental de los trabajadores y el derecho a la desconexión laboral, medida que se consideraba corta en la legislación existente, además por la creciente brecha entre hombres y mujeres o la creciente disputa entre la imposibilidad de conciliar la vida laboral con la vida familiar, situación que fue paliada un tanto con el Real Decreto Ley 6 de 2019, que modificó el artículo 34.8 del Estatuto General de los Trabajadores, introduciendo el derecho de conciliación familiar y laboral.

Ya en tiempos de pandemia se expidió el Real Decreto Ley 8 de 2020, que en su artículo 5 es contentivo de las disposiciones relativas al teletrabajo en tiempos de pandemia como el medio laboral más deseable, siendo el trabajo presencial una forma de empleo posible solo en la medida en que no pueda ser sustituido; seguidamente el 22 de septiembre se expide el Real Decreto Ley 28 de 2020 que deja sentado el nuevo panorama que se verá introducido finalmente en la Ley 10 de 2021, que establece la voluntariedad del teletrabajo, los derechos y garantías del mismo, las obligaciones en cabeza del empleador, pero sobre todo el principio de reversibilidad, pudiendo de esta forma el colaborador mudar entre teletrabajo y trabajo presencial cuando lo desee sin que por ello sea objeto de despido.

Otro país con regulaciones de antaño, aunque ello no quiera decir precisamente que sea completa, es los Estados Unidos de México, pues, ya desde el año 1970 se contemplaban trabajos especiales en el Capítulo XII del Título 6 de la Ley Federal del Trabajo, conociéndolo como trabajo a domicilio y definiéndolo como aquel que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por [sic] el, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo (Art. 311), definición muy similar a la estimada por la legislación española de los ochen-tas, empero que a juicio del autor, se queda corta frente a las necesidades actuales de las regulaciones del trabajo en casa o del teletrabajo.

Frente al particular, es necesario tener en cuenta que, aunque existen varios países con indicativas legislativas en curso en pro del teletrabajo, hasta el momento México, es el único país que cuenta con una reforma dedicada al teletrabajo que ha sido aprobada más no introducida en el ordenamiento legal; es decir, tiene una vida jurídica, si se acepta imperfecta al haber discurrido todo su trámite legislativo, haber sido sancionada, más no promulgada y por lo tanto sin vigencia u obligatoriedad, ello en virtud a que en el complejo trasegar de la Ley, si bien la publicación o promulgación no es



óbice para su validez al no ser un requisito estimado para tal, si lo es, se itera, para efectos de vigencia y obligatoriedad.

La República de Perú, por su parte, inició los aspectos regulatorios del teletrabajo con la Ley 30036 de 2013, la cual establece esta modalidad de contratación como una forma de promover la prestación especial de servicios mediante el uso de las tecnologías de la información y sin la necesidad de acudir presencialmente al lugar en donde se debería ordinariamente desarrollar la labor; aunado a ello se estableció el principio de reversibilidad y la orden de regulación y desarrollo de la materia durante los próximos noventa días de su promulgación; sin embargo, como la tradición fáctica de la región ha mostrado, dicha regulación, por lo menos en lo que atañe al sector privado se dio mediante el Decreto Supremo 010-2020-TR.

En tiempos de pandemia, se expidió el Decreto de Urgencia 026-2020, que extendió el teletrabajo como una de las alternativas más deseables para la prevención de la propagación de la enfermedad COVID-19; sobre la misma línea se expiden la Resolución Ministerial 055-2020-TR, relativa a cuestiones específicas de la coyuntura por el SARS\_CoV\_2, más un anexo relativo al teletrabajo, como adenda al contrato común en el cual se justifica el cambio de modalidad contractual, lo cual se complementa con la Resolución Ministerial 072-2020-TR que, incluye una guía para la aplicación del teletrabajo.

Regresando al cono sur, se tiene que la República Oriental del Uruguay fue sorprendida por la situación especial de salud mundial, para prever una regulación sobre el teletrabajo con el Decreto 94 de 2020; esta situación es sumamente inquietante en un país que es el primer exportador mundial de desarrollo de software y del sector de servicios, entre los que se destacan las tecnologías, el soporte al cliente y las industrias informáticas (Bastos Tigre & Silveira Marques, 2009). Ahora bien, téngase en cuenta que Uruguay posee una gran cantidad de zonas francas que constituyen uno de los pilares fundamentales de su economía, por lo cual se requirió la expedición de una normativa específica para estos trabajadores; se expidió la Resolución de 16 de marzo de 2020 que determina la posibilidad de prestar de manera remota los servicios requeridos en dichas zonas a no ser que sea excepcionalmente necesario el servicio presencial.

Finalmente, se llega al caso más inquietante de toda la región y es el de la República Bolivariana de Venezuela, la cual no tiene reglamentación alguna sobre el teletrabajo, ni siquiera una mención, por el contrario, en virtud de la pandemia por COVID-19, se expidió el Decreto 4160 de 2020, el cual simplemente suspendió las actividades escolares y docentes, al igual que ratificó la inmovilidad de los empleados tanto públicos como privados.



# Discusión y conclusión



Verificado el análisis legislativo de la región, pudo encontrarse que solamente Argentina, parcialmente, Brasil, Costa Rica, Colombia, Ecuador en el sector privado y Perú, sin reglamentación, son los países en los cuales desde antes de la pandemia se contaba con una legislación relativa al teletrabajo, por el contrario, se pudo evidenciar que en su mayoría, los países de América Latina fueron sorprendidos por la pandemia y dejaron relegado el deber de regular la materia hasta cuando ya se hizo imperioso.

De otra parte, se encontró que la mayoría de las legislaciones en materia de teletrabajo poseen una fuerte inspiración en los principios básicos rectores del acuerdo europeo para el teletrabajo, destacándose los principios de reversibilidad, la desconexión laboral, la igualdad de condiciones con respecto a los trabajadores presenciales, la voluntariedad del teletrabajo, la regulación de los derechos colectivos, de asociación sindical y participación institucional, así como aquellos factores relativos a la seguridad y salud en el trabajo.

Sobre este particular, debe tenerse en cuenta que la exploración legal permitió evidenciar como los países con mayor desarrollo normativo frente al teletrabajo introdujeron la obligatoriedad de tomar medidas preventivas para evitar las enfermedades y accidentes laborales; tal es el caso de Brasil que contempla dichas medidas en el artículo 75-E de la Ley 13467; en igual sentido gravita la legislación de Bolivia en el artículo 9 de la Resolución Ministerial 220 de 2020; Chile en el artículo 152 quárter M; Colombia en los artículos 2.2.1.5.8. y 2.2.1.5.9. del Decreto 884 de 2012, introducidos en el Decreto 1072 de 2015; Costa Rica en los artículos 8 y 10 de la Ley 9738 de 2019 o Ecuador con el artículo 13 del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190.

Con respecto a los demás países que han introducido -así sea debido a la pandemia-, avances importantes en materia de teletrabajo, no se considera que hayan previsto aun normatividad sobre Seguridad y Salud Laboral para teletrabajadores en virtud de que la misma se encuentra inserta en proyectos legislativos que aún están en trámite en sus respectivos congresos o asambleas legislativas; tal es el caso de Argentina, México o Uruguay con el proyecto de Ley de teletrabajo. Distinto es el caso de Venezuela que, en



materia de SSL, como en los demás aspectos relacionados con el teletrabajo o trabajo en casa, no posee avance alguno.

En lo relativo a la jornada ordinaria de trabajo para el teletrabajador, se tiene que en la misma línea de lo precedido, dentro de las legislaciones analizadas idéntica realidad se concibe, dado que Brasil prevé en la Ley 12551 igual trato frente a la jornada laboral con respecto a los trabajadores presenciales; lo propio fue determinado por Bolivia en el artículo 7 del decreto Supremo 4218 de 2020, Chile con el artículo 152 quáter J, Colombia es una excepción interesante en tanto se ha caracterizado por la constante regulación de los aspectos laborales y ser junto con Argentina y Costa Rica, los países más jurídicamente robustos de América (Jiménez Bernardino, 2013); sin embargo, en lo relativo a la jornada laboral para el teletrabajo se dejó una anomia vinculando únicamente una vigilancia especial para que el teletrabajador no sea sometido a excesivas cargas de trabajo en el artículo 6 de la Ley 1221, Costa Rica en el artículo 6 Literal b de la Ley 9738 de 2019, que le equipara a los contemplado artículo 2 del Código del Trabajo de 1943 o Ecuador con el artículo 11 del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, donde la finca en el máximo legal contemplado para el trabajo ordinario o presencial.

Del mismo modo, resulta interesante cómo las diferentes legislaciones -si bien tiene puntos en común- se diferencian por aspectos específicos como la obligatoriedad del establecimiento de horarios compatibles con las labores propias del hogar o en el caso de Costa Rica y Uruguay, la posibilidad de prestar la labor remota en un lugar diferente al domicilio del teletrabajador, lo cual, a juicio del autor, no es más que un avance significativo en el respeto por la autonomía del colaborador. Por otra parte, se encontró que Colombia es el único país que ha diferenciado el trabajo en casa del teletrabajo, en tanto lo estima como una modalidad accidental, especial y transitoria de trabajo, en la cual el colaborador presta sus servicios a una entidad desde su lugar de residencia, algo que en otras latitudes ha sido evaluado como el mismo teletrabajo, pero de carácter transitorio.

Como colofón de lo anterior, resulta claro que la región atraviesa por un periodo de expansión legislativa en materia laboral que la enfrenta a las nuevas dinámicas de vida y de producción del siglo XXI, destacándose esa necesidad de normar las condiciones contractuales que cada vez más son una realidad patente que ha llegado para quedarse, pues tal y como lo menciona Crummerl, y otros (2021) en el estudio del Capgemini Research Institute, pronto al menos las tres cuartas partes de la población trabajadora ejecutará sus labores en modalidad remota, de trabajo en casa o teletrabajo (pág. 4). Considero muy personalmente que es deseable un fortalecimiento y regulación absoluta de criterios como la intimidad personal, el derecho a la desconexión, la jor-



nada laboral, el respeto por los derechos familiares del teletrabajador y una mayor vigilancia al cumplimiento de estas prerrogativas.

Con respecto al escenario colombiano es interesante el avance legislativo en tres frentes de distinción, esto es, el trabajo en casa, el teletrabajo y el trabajo remoto, modalidades que, si bien son muy parecidas, traen consecuencias jurídicas muy diferentes, fascinantes eso sí, pero muchas veces confusas si no se analiza con detenimiento. Así, existen unas diferencias y similitudes destacables en las tres formas de contratación en algunas categorías destacables como los son:

1. El horario: si bien, en teletrabajo y trabajo remoto los horarios son flexibles y pueden acordarse con el empleador, no es así con el trabajo en casa, en tanto que al tratarse de una modalidad accidental auxiliar al trabajo presencial, los elementos constitutivos de la relación contractual inicial subsisten, como lo es el cumplimiento cabal del horario habitual de oficina o aquel que se hubiere estipulado en el contrato individual de trabajo, aunque la desconexión laboral, ora por remisión jurisprudencial, ora por taxatividad legal o estimación reglamentaria, es prácticamente un derecho en todas las modalidades.
2. Herramientas de trabajo: en las tres modalidades se estima que es el empleador quien debe suministrar los equipos de trabajo; sin embargo, nótese como en teletrabajo y trabajo en casa, puede si así se estima, el trabajador suministrar los elementos que requiere para prestar el servicio.
3. Riesgos laborales; en las tres modalidades se prevé la responsabilidad compartida por los riesgos de salud que sufran los trabajadores remotos, en casa o teletrabajadores; sin embargo, no es claro legamente en qué medida deben garantizarse las condiciones de trabajo, la vigilancia de estas o con que métodos se contará para que las empresas verifiquen la salud de sus colaboradores.

Al cariz de lo anterior, en el escenario colombiano se destacan los esfuerzos normativos por establecer una regulación al corte de los estándares internacionales, empero se queda corta en materia de protección al teletrabajador y al trabajador en casa, por lo cual se recomienda una mayor auscultación de las condiciones de Seguridad y Salud Laboral, sobre todo en los aspectos de jornada laboral e higiene postural, en aras de evaluar la pertinencia de los instrumentos legales existentes o *contrario sensu* la necesidad de implementar nuevas instrucciones jurídicas que propendan por el bienestar del colaborador y el pleno goce de sus garantías laborales y *iusfundamentales*.



# Referencias bibliográficas



Acuerdo Ministerial MDT 2016-0190. Ministerio del Trabajo de Ecuador, agosto de 2016. Recuperado de: [http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo\\_Teletrabajo\\_WEB.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf)

Acuerdo Ministerial MDT 2018-0002-A. Ministerio del Trabajo de Ecuador, 18 de mayo de 2017. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/11/AM-MDT-2017-0090-A-1.pdf>

Acuerdo Ministerial MDT 2020-076. Ministerio del Trabajo de Ecuador, 12 de marzo de 2020. Recuperado de: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf>

Bastos Tigre, P., & Silveira Marques, F. (2009). América Latina en la industria global del software y servicios: una visión en conjunto. En CEPAL, DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES DE LA INDUSTRIA DEL SOFTWARE EN AMÉRICA LATINA.

Crummenerl, C., Aoplini, S., Perronet, C., Lamothe, I., Ravindranath, S., Schastok, I., . . . Chakraborty, A. (2021). The future of the work: from remote to hybrid. 1 - 56.

Charry, G. G. (1997). Derecho Laboral Colombiano. Bogotá D.C.: Doctrina y Ley. Eslava Rincón, J. I. (30 de mayo de 2015). Tejiendo el hilo de Ariadna. Laberintos de la legalidad y la integridad. (P. U. Javeriana, Ed.) Pesquisa Javeriana.

Decisión Administrativa 390 de 2020. Mecanismos para Otorgamiento de Licencias y Trabajo Remoto, Jefatura de Gabinete de Ministros, Boletín Oficial de la República Argentina, 17 de marzo de 2020

Decreto 4160 de 2020. Mediante el cual se decreta el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional, dadas las circunstancias de orden social que ponen gravemente en riesgo la salud pública y la seguridad de los ciudadanos y las ciudadanas habitantes de la República Bolivariana, a fin de que el Ejecutivo Nacional adopte las medidas urgentes, efectivas y necesarias, de protección y preservación de la salud



de la población venezolana, a fin de mitigar y erradicar los riesgos de epidemia relacionados con el coronavirus (COVID-19) y sus posibles cepas, garantizando la atención oportuna, eficaz y eficiente de los casos que se originen, Gaceta Oficial, República Bolivariana de Venezuela, 13 de marzo de 2020.

Decreto 884 de 2012. Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial, República de Colombia, 30 de abril de 2012.

Decreto 42083 de 2019. Reglamento para regular el teletrabajo N° 42083-MP-MTSS-MIDEPLAN-MICITT, Diario Oficial La Gaceta, República de Costa Rica, 20 de diciembre de 2019.

Decreto 94 de 2020. Ampliación de las Medidas Dispuestas por el Decreto 93/020, con el fin de Mitigar y Prevenir las Consecuencias de la Propagación del Virus Covid-19 (Coronavirus), Registro Nacional de Leyes y Decretos de Uruguay, 23 de marzo de 2020.

Decreto Legislativo 6 de 2020. Reconhece, para os fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020, Diário Oficial Da União, 20 de março de 2020.

Decreto Supremo 009-2015-TR de 2015. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30036, Ley que regula el teletrabajo, Diario Oficial de la República de Perú, Lima, 2 de noviembre de 2015.

Decreto Supremo 4.218 de 2020. Regula el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación – TIC en los sectores público y privado, Gaceta Oficial de Bolivia 1259NEC, 14 de abril de 2020.

Decreto de Urgencia 026 de 2020. Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, Diario Oficial del Bicentenario El Peruano, 15 de marzo de 2020.

Jiménez Bernardino, Á. E. (2013). Análisis comparativo de las normativas de teletrabajo en América Latina. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 4(7).

Kelsen, H. (1934). Reine Rechtslehre (Teoría Pura del Derecho Trad.). (R. Vernengo, Trad.) México DF: Porrúa-UNAM.

Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones, Diario Oficial, República de Colombia. 16 de julio de 2008.

Ley 2088 de 2021. Por la cual se regula el trabajo en casa y se dictan otras disposiciones, Diario Oficial, República de Colombia. 12 de mayo de 2021.

Ley 2121 de 2021. Por medio la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones, Diario Oficial, República de Colombia. 03 de agosto de 2021.

Ley 10 de 2021. De trabajo a distancia, Boletín Oficial del Estado, España, 10 de julio de 2021.

Ley 8 de 1980. Del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado, España, 14 de marzo de 1980.

Ley 8 de 1980. De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, Boletín Oficial del Estado, España, 07 de julio de 2012.

Ley Orgánica 3 de 2018. De Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, Boletín Oficial del Estado, España, 06 de diciembre de 2018.

Ley 9.738 de 2019. Ley para regular el teletrabajo, Diario Oficial La Gaceta, República de Costa Rica, 27 de agosto de 2019.

Lei 13.467 de 2017. Que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho, Diário Oficial Da União, 13 de julho de 2017.

Lei 12.551 de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, Diário Oficial Da União, 16 de dezembro de 2011.



Ley 21.220. Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia, Diario Oficial, República de Chile, 24 de marzo de 2020.

Ley 25.800 de 2003. Convenio sobre el trabajo a domicilio (1996, número 177) adoptado en la 83 Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Diario Oficial de la República Argentina, Buenos Aires, 28 de noviembre de 2008.

Ley 30.036 de 2013. Ley que regula el teletrabajo, Diario Oficial de la República de Perú, Lima, 15 de mayo de 2013.

Ley Federal Del Trabajo de 2019. Diario Oficial General de los Estados Unidos Mexicanos, Ciudad de México, 2 de julio de 2019.

Medida Provisória 927. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial Da União, 22 de março de 2020.

Peralta Beltrán, A. B. (2020). El impacto del trabajo y la administración de empresas. RECIMUNDO, 4(1), 326-335.

Proyecto de Ley 1172-D-2011. Proyecto de Ley Sobre Teletrabajo. Honorable Cámara de Diputados de la Nación, 25 de junio de 2021.

Real Decreto Legislativo 02 de 2015. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado, España, 24 de octubre de 2015.

Real Decreto Ley 08 de 2020. De medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, Boletín Oficial del Estado, España, 18 de marzo de 2020.

Resolución 00002886 de 2012. Por la cual se definen las entidades que harán parte de la red del fomento al teletrabajo y se dictan otras disposiciones, Gaceta Oficial Ministerio del Trabajo, República de Colombia, 21 de noviembre de 2012.

Resolución Ministerial 220 de 2020. Reglamento de Implementación del Teletrabajo en Bolivia, Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, Gaceta Oficial de Bolivia, 24 de abril de 2020.



Resolución Ministerial 055-2020-TR. Aprueban el documento denominado “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral”, Diario Oficial del Bicentenario El Peruano, 6 de marzo de 2020.

Resolución Ministerial 072-2020-TR. Aprueban documento denominado “Guía para la aplicación del trabajo remoto”, Diario Oficial del Bicentenario El Peruano, 25 de marzo de 2020.

Resolución MTESS 428 de 2008. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Secretaría de Trabajo, Boletín Oficial de la República Argentina, 28 de abril de 2008.

Resolución 1003 de 2009. Créase el Programa “Teletrabajo a partir de los 45 años. Un nuevo desafío”, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Boletín Oficial de la República Argentina, 24 de julio de 2013.

Resolución 1552 de 2012. Teletrabajo. Definición. Condiciones, Superintendencia de Riesgos del Trabajo, Boletín Oficial de la República Argentina, 14 de noviembre de 2012.

Resolución 595 de 2013. Créase el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo. Objetivos, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Boletín Oficial de la República Argentina, 05 de julio de 2013.

Resolución 207 de 2020. Deber de Asistencia al Lugar de Trabajo – Suspéndase, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Boletín Oficial de la República Argentina, 17 de marzo de 2020.

Resolución 21 de 2020. Prestación Laboral Desde Domicilio Particular, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Boletín Oficial de la República Argentina, 17 de marzo de 2020.

.Superintendencia de Riesgos del Trabajo. *Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo – teletrabajo en empresas privadas*, Recuperado de: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/100924\\_manual-buenas-practicas.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/100924_manual-buenas-practicas.pdf)