

LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TELETRABAJO Y LA CONSOLIDACION DE LOS MARCOS NORMATIVOS NACIONALES

Claudio San Juan¹

“Dado el riesgo real de aislamiento social vinculado al teletrabajo a tiempo completo, debe hacerse todo lo posible para que el / la trabajador (a) permanezca en contacto con los supervisores, los colegas y la institución en su conjunto.”

Jon Messenger (OIT, 26 de marzo de 2020)

Introducción

El objeto de este artículo es describir el pasaje desde las recomendaciones y orientaciones en materia de teletrabajo² (*soft law*, Pérez de los Cobos - Thibault Aranda, 2001:113) a la normativa específica de cada uno de los países de la región (Carta Latinoamericana del Teletrabajo, 2022:14).³

El recorrido de ese pasaje abarcará la cuestión de la salud y seguridad en el trabajo (SST) en tres etapas: 1) Fundacional, 2) Exploratoria y 3) Expansiva.⁴

Etapa fundacional

En 1990 OIT publica “Conditions of Work Digest Volume 9, Number 1 Telework”, el cual se compone de 3 partes: I: Introducción, II: Teletrabajo en la práctica y III: Bibliografía comentada sobre el teletrabajo.

Respecto del impacto en la salud y la seguridad, el compendio señala que el *“teletrabajo puede afectar significativamente el bienestar físico y psicológico de los teletrabajadores. Al separar a los trabajadores de sus compañeros de trabajo, el teletrabajo puede generar aislamiento y estrés y tener un impacto adverso en su moral”* y cita entrevistas realizadas en Estados Unidos y Reino Unido (1983)

Prosigue destacando que *“Los niveles adecuados de protección de la seguridad y la salud de los teletrabajadores pueden verse comprometidos por las dificultades para realizar inspecciones para garantizar que se mantengan los estándares. El acceso de las autoridades públicas a las residencias privadas puede ser limitado. Sin embargo, los contratos de teletrabajo a veces incluyen cláusulas especiales que permiten inspecciones del lugar de trabajo en el hogar con un aviso de 24 horas para controles de salud y seguridad”*.

¹ Técnico Superior en Seguridad e Higiene en el Trabajo, Escuela Superior de Seguridad e Higiene Industrial (1986), Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Universidad de Morón (1990) Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Universidad Nacional de Tres de Febrero (2011), Magíster en Derechos Humanos, Estado y Sociedad, UNTreF (2017).

² En 2019 Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), definieron al teletrabajo *“como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”*.

³ <https://www.ita-lac.org/wp-content/uploads/2022/08/5-carta-latinoamerica.pdf>

⁴ Con base en Boiarov (2020), línea de tiempo presentada en "El Rol del Estado en la Práctica del Teletrabajo".

A posteriori, en 1992, la OIT publica "Fortalecimiento de las capacidades tecnológicas: Un desafío para los noventa", cuyo capítulo 6 "Evaluación de los efectos de las nuevas tecnologías en las condiciones de trabajo y entorno de trabajo", con el objetivo de fortalecer las capacidades tecnológicas endógenas de los países en desarrollo, clasifica como temas principales, entre otros:

- El impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo a domicilio, una categoría específica de trabajadores (teletrabajo), y las cuestiones de seguridad y salud en el trabajo derivadas de la aplicación de nuevas tecnologías.
- El teletrabajo, como tal, se encuentra en los hogares de los trabajadores, en centros satélites o de barrio, y en trabajos móviles sin ubicación fija.
- Las políticas en evolución para la seguridad y la salud en el trabajo se describen en las áreas de las nuevas tecnologías.

En el año 1995, con motivo de la 82ª. reunión del Conferencia Internacional del Trabajo se presentan los Informes V (1) y V (2) sobre Trabajo a domicilio, que terminan resultando en el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) y la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184). Si bien no son instrumentos específicos sobre teletrabajo, constituyeron una fuente normativa. Por caso en materia de salud y seguridad en el trabajo, el artículo 7 del convenio 177 establece: *"La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio"*.

En tal sentido, el punto VII. Seguridad y salud en el trabajo de la Recomendación 184 complementa el requisito del artículo 7, con cuatro orientaciones:

- Difusión de directrices relativas a los reglamentos de salud y seguridad en el trabajo a domicilio, a cargo de la autoridad competente..
- Obligación de los empleadores sobre información a los trabajadores a domicilio acerca de los riesgos y las precauciones a adoptar y, la facilitación de la formación necesaria;
- Obligación de los trabajadores a domicilio de respetar las medidas salud y seguridad en el trabajo y su cuidado.
- Obligación del trabajador de informar al empleador acerca de una situación de peligro inminente y grave para la salud y seguridad en el trabajo, como asimismo el derecho del trabajador de negarse a realizar un trabajo en caso de peligro inminente y grave.

La tercera edición en español (1998) de la Enciclopedia Salud y Seguridad en el Trabajo contiene un artículo de Jamie Tessler (OIT 1998: vol III,99) con medidas de salud y seguridad en el teletrabajo en el domicilio: *"Los riesgos de salud y seguridad del teletrabajo son los propios del entorno de oficina normal, a los que se añaden algunos motivos de inquietud peculiares"*, y describe los siguientes:

- Calidad del aire en interiores: La mayor parte de los hogares carecen de sistemas mecánicos de ventilación. Por el contrario, los intercambios de aire en el hogar dependen de la ventilación natural. Su eficacia depende de factores como el tipo de aislamiento del edificio, etc. Si la ventilación natural es insuficiente para extraer los contaminantes interiores, será necesario reforzarla.

Ejemplos de contaminantes comunes en interiores domésticos:

- exposición a gas natural o a monóxido de carbono procedentes de sistemas de calefacción ineficaces o estufas con fugas;
- exposición pasiva continua a sustancias químicas, gases o polvo como resultado de reformas en el hogar del trabajador.

- **Riesgo de incendio:** Es poco frecuente que la instalación eléctrica doméstica sea adecuada para el equipamiento eléctrico utilizado habitualmente en el teletrabajo, si se instalan impresoras, fotocopiadoras y otras máquinas de oficina. La instalación de estos aparatos sin tener en cuenta la capacidad de la instalación eléctrica del hogar aumenta el riesgo de incendio. La normativa local sobre edificación prohíbe en algunos lugares la adaptación de la instalación eléctrica a las nuevas necesidades. Muchos edificios carecen de medios de evacuación, tienen bloqueadas las salidas de emergencia o cerradas las puertas de salida.
- **Riesgos ergonómicos:** Los empleados que trabajan en casa suelen utilizar sus sillas, mesas, estanterías y demás muebles para desempeñar sus tareas. Los puestos de trabajo con ordenadores normales en el entorno doméstico no permiten los ajustes que exige el trabajo intensivo. La falta de espacio horizontal, en estanterías y zonas de almacenamiento obliga a inclinarse en exceso, adoptar malas posturas, alargar los brazos más de la cuenta y adoptar otras posturas que favorecen las lesiones traumáticas acumuladas. El trabajo en entornos fríos o con climatización desigual también favorece las lesiones musculares y óseas.
- **Iluminación:** La iluminación inadecuada es causa de malas posturas, fatiga visual y alteraciones visuales. A veces es necesario instalar una iluminación especial para superficies de trabajo o soportes de documentos. Las paredes y las superficies del mobiliario deben ser neutras y tener un acabado no deslumbrante. Aunque esta estrategia se utiliza cada vez más en entornos de oficina, todavía no es habitual en la decoración y el diseño domésticos.
- **Estrés profesional:** El trabajo a jornada completa en entornos domésticos priva al trabajador de los beneficios personales y profesionales del trato constante con otros trabajadores, compañeros y mentores. El aislamiento impide en ocasiones la incorporación del trabajador a actividades de desarrollo profesional, el aprovechamiento de las oportunidades de promoción y la aportación de ideas a la organización. Los trabajadores muy sociables tienen una dependencia especial del contacto humano y se resienten en lo personal y lo profesional cuando les falta. La ausencia de servicios de apoyo administrativo carga sobre los empleados la obligación de realizar ciertas tareas de oficina. La empresa debe fomentar la participación de los teletrabajadores en reuniones del personal y otras actividades de grupo, personalmente o por medios electrónicos (teleconferencia) si así lo imponen las limitaciones físicas y geográficas.

Etapa exploratoria

El 16 de julio de 2002 fue celebrado “Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo” entre la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el Centro Europeo de la Empresa Pública, este acuerdo voluntario tiene como objetivo *“establecer un marco general a nivel europeo, a poner en marcha por las organizaciones miembros de las partes firmantes, conforme a los procedimientos y prácticas específicas a los interlocutores sociales en los Estados miembros”*.

En el mismo se define el teletrabajo y se resaltan aspectos clave a tener en cuenta por las peculiaridades del teletrabajo, entre ellas las de salud y seguridad:

- El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.
- El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad.

- Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.

Con base en dicho acuerdo y otros antecedentes se iniciarán una serie de experiencias y programas piloto de implementación de la modalidad de teletrabajo. Una de ellas que cabe mencionar tendrá carácter binacional: “El Teletrabajo se desplegó en la Compañía en varias fases, comenzando por un programa piloto en Madrid y en Buenos Aires en 2008, en el cual participaron voluntariamente 131 empleados (91 en España y 40 en Argentina), de un amplio espectro de perfiles” (Repsol 2013: 12) ... “El éxito del piloto quedó validado por un estudio de satisfacción realizado a los teletrabajadores, a sus jefes, a sus compañeros y a los empleados en general. La valoración fue de 8,7 sobre 10. Según este estudio nuestros empleados veían como principales ventajas el ahorro de tiempo en desplazamientos, un mayor rendimiento y una mejora en la conciliación de la vida personal y laboral” (Repsol 2013: 12) ... *“Repsol YPF ha sido la primera empresa de Argentina en disponer de la modalidad de Teletrabajo e incorporarla a su convenio colectivo.”* (Repsol 2013: 61).⁵

Para el desarrollo de las cuestiones de prevención de riesgos laborales, en esta primer experiencia formal de Teletrabajo, iniciada el 18 de marzo de 2008, se consultaron diversas fuentes para fundamentar la viabilidad de las medidas a implementar: 1) Papeles de trabajo de la empresa postulante; 2) Bibliografía de la OIT y de otros organismos (ya mencionadas), y 3) Antecedentes obrantes en el MTESS.⁶

De las fuentes consultadas destacamos los requisitos técnicos del empleador referidos al espacio de trabajo (Repsol 2013: 69).

- El lugar de Teletrabajo, que debe coincidir con el domicilio habitual del empleado, deberá contar con una serie de condiciones que garanticen que se podrá desarrollar el trabajo habitual en un entorno adecuado.
- Además de los requisitos técnicos necesarios, se deberá contar con un espacio que cumpla las condiciones mínimas en materia de prevención, seguridad y salud de un puesto de trabajo tipo.
- Para comprobar esas condiciones, el empleado se compromete a aceptar una visita de evaluación de riesgos, cuya fecha y hora se acuerda con cada uno de ellos.

A los efectos del marco teórico conceptual adoptamos la concepción de condiciones y medio ambiente de trabajo, gestada a partir de la corriente de humanización del trabajo impulsada por la OIT en su Programa Internacional para el Mejoramiento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (*PIACT, Programme International pour l' Amélioration des Conditions et du Milieu de Travail*), cuyas principales esferas de acción son: la seguridad e higiene y el medio ambiente de trabajo, la duración del trabajo, la organización y el contenido del trabajo, las condiciones de trabajo y la elección de tecnología, la ergonomía, y las relaciones entre el trabajo y el medio ambiente de vida. (Clerc 1987:334)

En tal sentido se implementaron las siguientes medidas:

- Diseño del lugar de teletrabajo, con la asistencia del empleador, teniendo presente la organización y carga de trabajo, tipo de ordenador personal, superficies de trabajo, condiciones ambientales y ergonomía del software.

⁵ http://old.adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/05/libro_blanco_repsol.pdf

⁶ Actas de la comisión, proyecto de ley de teletrabajo, convenios de adhesión al PROPET.

- Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en el teletrabajo⁷
- Utilización de una silla ergonómica provista por el empleador.⁸
- Puesta a disposición por parte del empleador de un escritorio u otro mobiliario necesario.
- Entrevistas periódicas con las y los teletrabajadores sobre satisfacción de los aspectos generales y particulares del PROPET.

Etapa expansiva

Al igual que a los discípulos del Evangelio, nos sorprendió una tormenta inesperada y furiosa. Nos dimos cuenta de que estábamos en la misma barca, todos frágiles y desorientados; pero, al mismo tiempo, importantes y necesarios, todos llamados a remar juntos ...

Mensaje del Papa Francisco, ante una Plaza de San Pedro vacía y lluviosa, 27 de marzo de 2020

La pandemia, entre otros efectos, trajo aparejado un nuevo marco conceptual en la evolución del teletrabajo, siguiendo a Messenger y Gschwind (NTWE 2016)⁹ se presenta una cuarta generación de teletrabajo, que dista mucho de las experiencias mencionadas previamente: el teletrabajo “forzado” que conspira contra la voluntariedad, aspecto central del teletrabajo. Por ello las normas legales sobre teletrabajo, aislamiento y/o distanciamiento social, preventivo y obligatorio, requirieron de una interpretación y aplicación armónica.

Al respecto, Robertson y Mosier (OIT 2020), nos señalan que los Factores Humanos y la Ergonomía son elementos esenciales para la organización del trabajo durante situaciones de crisis como la pandemia COVID-19, y entre otras consideraciones organizativas destacan que el éxito del teletrabajo depende de la relación entre los trabajadores y los empleadores, con base en la confianza, el respeto y la comprensión mutua: pues deben facilitar el teletrabajo, garantizar la salud y seguridad, y la eficacia del desempeño laboral a través de prácticas ergonómicas como:

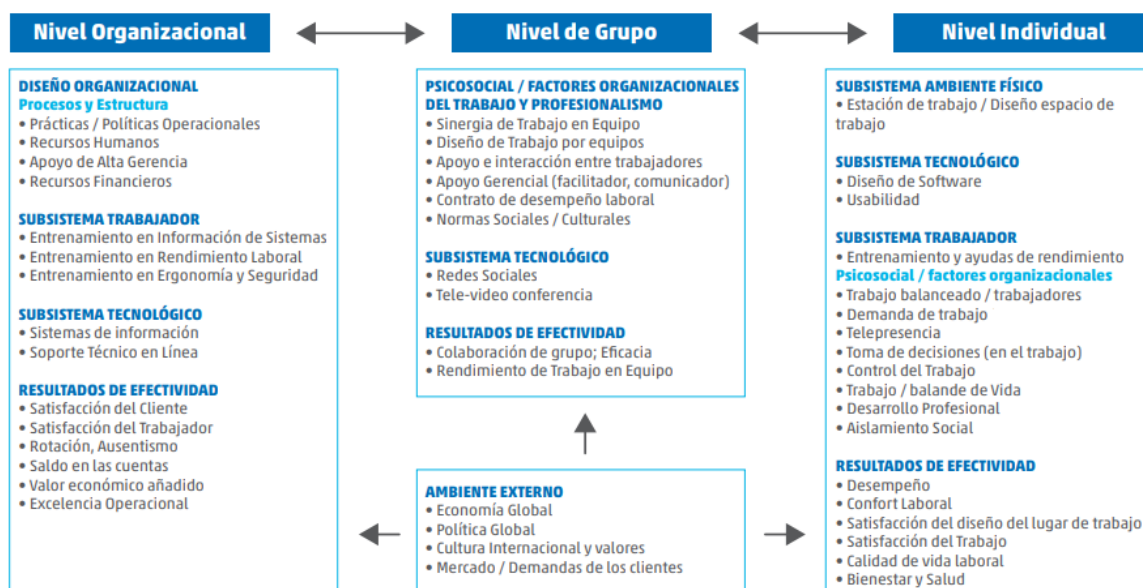
⁷ Incorporado en la Resolución 595/2013 MTESS como requisito obligatorio del PROPET. Entre otros temas, el Manual contiene una lista de autocomprobación del puesto de teletrabajo que cubre aspectos preventivos básicos para los trabajos de carácter administrativo: 1) Trabajo con pantallas de visualización de datos; 2) Medidas de seguridad en los trabajos de carácter administrativo; 3) Prevención y actuación ante un incendio; 4) Primeros auxilios. También incluye ejercicios físicos y de relajación para las pausas activas.

⁸ Incorporado en la Resolución 1552/2012 SRT como obligación del empleador, junto con la provisión a los teletrabajadores de un extintor portátil contra incendio (matafuego de 1 kg. a base de HCFC 123), un botiquín de primeros auxilios, una almohadilla para ratón (“pad mouse”) y un Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo, cuyos contenidos mínimos se encuentran disponibles en <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones/2010/Teletrabajo.pdf> (consultado el 18/08/2021).

⁹ La primera generación del teletrabajo se denomina Home Office, y está caracterizada por el trabajo en casa, la reducción de la movilidad y los dispositivos fijos. Se identifica con la primera acepción de teletrabajo originada por Jack Nilles, donde las únicas posibilidades de trabajo remoto se daban a partir de computadoras de escritorio fijas, y el traslado de la información por medio de dispositivos de almacenamiento y actividades de tipo asincrónicas. La segunda generación denominada Mobile Office, permitió expandir las locaciones de trabajo mediante el uso de dispositivos portátiles, pero aún ligados a conectividad fija. A partir del año 2000, el teletrabajo adquiere una dimensión mucho más remota, esta tercera generación se conoce como Virtual Office, porque el trabajo adquiere una hiperflexibilidad a partir del acceso remoto de la información por medio de dispositivos pequeños, inteligentes y con conectividad móvil.

- objetivos y expectativas de rendimiento claros, los acuerdos de teletrabajo revisarlos con regularidad.
- proporcionar recursos en línea para ayudar a los trabajadores a establecer y evaluar su entorno de trabajo en el hogar.
- apoyo y capacitación a los trabajadores con respecto a la forma de establecer el equilibrio entre el trabajo y la vida privada.
- orientación para completar las tareas cuando sean interdependientes.
- videoconferencias colaborativas para reducir el estrés de trabajar a distancia y crear un sentido de pertenencia y cohesión de grupo.
- establecer un claro reconocimiento individual y grupal.

Un desafío a futuro es la aplicación de los principios y lineamientos fundamentales de factores humanos y ergonómicos en los sistemas de trabajo remotos, tales como el teletrabajo, tal como se muestra en la siguiente figura (OIT – AIE 2020:61):



Modelo conceptual de sistemas de trabajo aplicado al teletrabajo (Robertson y Maynard, 2016)

Por otra parte, de esta etapa expansiva, a nuestro entender, el signo distintivo es la proliferación general de legislación en materia de Teletrabajo en la mayoría de los países de América Latina y el Caribe.

Por caso se aprecia “una significativa cantidad de disposiciones normativas dictadas como consecuencia de la pandemia, la cual fue un punto de inflexión respecto de la implementación de modalidad Teletrabajo” (San Juan 2022:23).

Otra novedad a nivel regional, es la ley modelo de Teletrabajo aprobada por el Parlamento Latinoamericano y Caribeño (PARLATINO), con fecha 11 de febrero 2022.

De todas ellas, en el anexo del presente informe, se citan los artículos vinculados a salud y seguridad en el teletrabajo.

A nivel global, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la OIT publicaron “Informe técnico sobre Salud y Seguridad en el Teletrabajo (2021), con el objetivo de brindar información a empleadores, teletrabajadores y representantes de los trabajadores sobre el impacto del teletrabajo en la salud, la seguridad y el bienestar. Aporta consejos prácticos para organizar e implementar el teletrabajo de manera que proteja y promueva la salud física y mental y el bienestar social, conforme las directrices existentes de la OMS y las normas y guías de la OIT.

En el anexo del presente informe, se transcriben sus 10 mensajes claves.

Otras publicaciones de la OIT sobre teletrabajo durante la pandemia fueron desarrolladas para sus mandantes y también están disponibles en el anexo del presente informe.

Colofón

Los países de la región aprobaron la Agenda Digital para América Latina y el Caribe “eLAC 2024”,¹⁰ en particular destacamos:

“Objetivo 19: Fomentar el teletrabajo en la región, actualizando las políticas laborales para asegurar una protección social adecuada, el diálogo social, el trabajo decente y la participación de los trabajadores en la economía digital, en especial en el caso de los grupos vulnerables y las mujeres.”¹¹

En seguimiento a este mandato corresponde aportar, desde la academia y la sociedad civil, elementos que contribuyan a consolidar los principios básicos para las condiciones dignas en la modalidad teletrabajo, asegurando el derecho laboral fundamental a un teletrabajo seguro, saludable y libre de violencia y acoso.

Conclusiones preliminares

- De la etapa fundacional destacamos el desarrollo sobre los riesgos de salud y seguridad del teletrabajo enunciado por Tessler (OIT, 1998) con vista a la prevención de los mismos.
- En la etapa exploratoria resulta central la firma del “Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo” (2002), pues en su punto 8) Salud y seguridad”, define los cuatro principios básicos de prevención: La responsabilidad del empresario en la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador; y en la información al teletrabajador de la política de la empresa en materia de SST; la aplicación correcta por parte del teletrabajador de esas políticas y el consentimiento previo para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de SST en el lugar de teletrabajo del teletrabajador, la autorización a pedir una visita de inspección.
- La etapa expansiva está signada por la pandemia y la adopción de normas legales sobre Teletrabajo.
- Transcurridos más 30 años de las tres etapas antes descritas, surgen las preguntas siguientes:
 - Alcanzamos un techo? Está todo escrito?
 - Qué resta profundizar? (Factores psicosociales en el teletrabajo, método de actualización del estudio comparado de legislación, etc.)
 - La carencia de armonización legislativa, obstaculiza el proceso de integración regional?
 - En qué debemos avanzar? Qué aspectos sobre el teletrabajo resultan extemporáneos?

¹⁰ <https://conferenciaelac.cepal.org/8/es/noticias/paises-la-region-aprobaron-la-agenda-digital-america-latina-caribe-elac2024>

¹¹ https://conferenciaelac.cepal.org/7/sites/elac2020/files/20-00903_cmsi.7_agenda_digital_elac2022.pdf

Bibliografía

Además de las notas bibliográficas citadas en el cuerpo principal de este informe, nos hallamos elaborando un fondo documental sobre teletrabajo.

Anexos

- I.- Legislación sobre Teletrabajo en países de América Latina y el Caribe.
- II.- Informe técnico OIT - OMS Seguridad y salud en el teletrabajo (2021), 10 mensajes clave.
- III.- Documento del Grupo de los 20 -G20- (2021).

Anexos

I.- Legislación sobre Teletrabajo en países de América Latina y el Caribe

País	Legislación Marco	Alcance	Notas distintivas
Argentina	Ley 27.555 del Régimen legal de Contrato de Teletrabajo (2020) Decreto Reglamentario 27/2021	Presupuestos legales mínimos para regular la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán por negociación colectiva.	Derecho a la desconexión digital. Tareas de cuidados. Reglamentación. SST desde 2012 (Res. 1552/2012 SRT).
Bolivia	Decreto Supremo 4570/2021	Aplicación de las condiciones especiales de trabajo, en las relaciones laborales y la prestación de servicios de los sectores público y privado, durante la pandemia de la COVID-19.	Resolución MTEPS 864/21 Reglamento para la implementación de las condiciones especiales de Teletrabajo y Trabajo a Distancia.
Brasil	Leyes 12.551 (2011) 13.467 (Reforma laboral, 2017) y 14.442 (2022).	Consolidación de leyes laborales (Cap. II A Del Teletrabajo, texto actualizado del Decreto-Ley 5.452/1943) Definición de teletrabajo o trabajo remoto y otras disposiciones.	Precauciones para evitar enfermedades y accidentes en el trabajo
Chile	Ley 21.220 Incorpora al Código del Trabajo el Capítulo IX "Del trabajo a distancia y teletrabajo". (2020)	Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.	Derecho a la desconexión digital. Decreto Supremo 18/2020
Costa Rica	Ley 9738 (2019)	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 TICs.	Decreto 35434/2019 reglamentario de la Ley 9738.
Colombia	Ley 1221 (2008) Decreto 884/2012: Reglamentario de la Ley 1221 Ley 2088 de Trabajo en Casa (2021) Ley 2121 de Trabajo Remoto (2021)	Promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de TICs. Bases para una Política pública.	Disposiciones varias con obligaciones del empleador, del trabajador y de las Administradoras de Riesgos Laborales.

	Decreto 1227/ 2022: Modifica el Decreto 1072/2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo.		
Cuba	Resolución 71/2021 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Regula el trabajo a distancia y el teletrabajo, como formas de organización del trabajo, mediante las cuales los trabajadores realizan sus labores fuera del ámbito físico de la entidad, cumpliendo lo previsto en la legislación vigente.	Cap. I Generalidades Cap. II Contrato de trabajo Cap. III Control del trabajo a distancia y del teletrabajo Disposiciones finales
Ecuador	Acuerdo Ministerial MDT N° 2022-237 Acuerdo Ministerial MDT N° 2022-035	Directrices que regulan el contrato de Teletrabajo y los Lineamientos del Derecho de Desconexión Laboral (en el sector privado). Norma técnica para regular la modalidad de teletrabajo en el sector público.	Deroga Acuerdo MDT N° 2020-181 Deroga Res. MDT-2016-0041 y Acuerdos MDT-2017-0090-A y MDT-2020-076.
El Salvador	Decreto 600/2020 de 20 de marzo, Ley de regulación del teletrabajo	Promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomas, a través de la utilización de TICs.	Disposición transitoria: en caso de emergencia nacional, calamidad, régimen de excepción o suspensión de derechos, se omitirá el carácter voluntario del teletrabajo.
Guatemala	Proyecto de Ley de Teletrabajo (2020)	Promover y regular el teletrabajo como una modalidad laboral que estimule la generación de empleo y la modernización de las relaciones laborales, a través de la utilización de las TICs.	Veinte artículos: Objeto, Ambito de aplicación, Definiciones, Modalidades, Carácter voluntario del teletrabajo, etc..
México	Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.	Establece que el teletrabajo es una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón.	Proyecto de Norma Oficial Mexicana PROY-NOM-037-STPS-2022, Teletrabajo-Condiciones de SST.
Panamá	Ley 126 (2020)	Regula el Teletrabajo como modalidad de relación de trabajo.	Decreto Ejecutivo N° 133/2020 reglamenta la Ley 126.

		Prevé un artículo sobre labores de emergencia actual y otras futuras que pudieran surgir.	
Paraguay	Ley 6738 (2021)	Establece la modalidad del Teletrabajo en relación de dependencia en el sector público y privado.	Prevé la creación del Programa Nacional de Teletrabajo.
Perú	Ley 31.572 del Teletrabajo (2022). Deroga la Ley 30.036 de Teletrabajo (2013).	Regula el teletrabajo en la administración pública y en las instituciones y empresas privadas en el marco del trabajo decente y la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.	Art. 23. Las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su reglamento, en lo que corresponda.
Republica Dominicana	Resolución 23/2020 del Ministerio de Trabajo	Establece normas para la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo.	Resolución MAP N° 130/2020 lineamientos sobre teletrabajo para los entes y órganos de la Administración Pública.
Uruguay	Ley 19.978 (2021)	Promover y regular el teletrabajo en las relaciones laborales que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal	Derecho a la desconexión digital. Decreto Reglamentario 86/2022, artículo 7 (SST): identificar y evaluar los riesgos psicosociales y ergonómicos.
Parlamento Latinoamericano y Caribeño (PARLATINO)	Ley Modelo para Regular el Trabajo a Distancia (2022)	Ley marco de referencia en los países que integran el PARLATINO, para regular las labores que los empleados realicen desde su casa u otro lugar.	Artículo 20. Riesgos de Trabajo a Distancia. (cobertura de accidentes y enfermedades de trabajo). Artículo 21. Planificación Preventiva. Evaluación de riesgos psicosociales, ergonómicos y organizativos..

II.- Informe técnico OIT - OMS Seguridad y salud en el teletrabajo (2021)

10 mensajes clave

1. Teletrabajo: la práctica de trabajar de forma remota utilizando tecnología de la información y las comunicaciones tiene un papel importante y creciente en el lugar de trabajo y tiene un impacto potencial en la salud de los trabajadores, seguridad y bienestar.
2. Cuando se organiza y realiza correctamente, el teletrabajo puede ser beneficioso para la salud física y mental y el bienestar social. Puede mejorar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, reducir el tráfico y el tiempo dedicado a los desplazamientos y disminuir la contaminación del aire, todo lo cual puede, indirectamente, mejorar la salud física y mental. El teletrabajo también puede tener beneficios sociales y de salud pública.
3. Los entornos de teletrabajo pueden no cumplir con los estándares de seguridad y salud ocupacional disponibles en los lugares de trabajo tradicionales.
4. El entorno físico y el diseño del lugar de trabajo deficientes y el equipo y el apoyo inadecuados pueden provocar trastornos musculoesqueléticos, fatiga visual y lesiones.
5. Trabajar en un entorno digital en aislamiento físico de los compañeros de trabajo, junto con las posibles dificultades para gestionar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada en locales fuera del control directo del empleador, puede dar lugar a problemas de salud mental y conductas poco saludables.
6. Proteger y promover la salud y el bienestar en el teletrabajo requiere un conjunto completo de medidas para proporcionar un entorno de trabajo saludable y seguro, incluida una organización adecuada del trabajo.
7. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores tienen un papel en la protección y promoción de la salud y la seguridad durante el teletrabajo, incluida la ergonomía, la salud mental y el bienestar, tal como se define en el Convenio de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981 y el Marco Promocional para la Seguridad en el Trabajo. y Convenio sobre la Salud, 2006.
8. Aquellos que emplean teletrabajadores deben desarrollar programas para promover el teletrabajo saludable y seguro.

Dichos programas deben brindar asistencia para evaluar y gestionar los factores de riesgo para la salud y la seguridad; puesto de trabajo, equipos informáticos y periféricos, y soporte TIC remoto.
9. Los servicios de salud ocupacional pueden ofrecer apoyo ergonómico, de salud mental y psicosocial.
10. Los trabajadores deben colaborar con los empleadores en la implementación de estas medidas, cooperando con su empleador y cumpliendo con sus propios deberes de salud y seguridad para garantizar condiciones dignas y seguras para el teletrabajo.

III.- Documento del Grupo de los 20 -G20- (2021)

Opciones de política del G20 para mejorar los marcos regulatorios para los acuerdos de trabajo remoto

La pandemia del COVID-19 supuso una importante aceleración de la transformación digital tanto en los mercados laborales como en las sociedades, lo que trajo consigo beneficios y riesgos. Mientras nos adaptamos a los grandes cambios resultantes de esta transformación, debemos seguir respetando los derechos laborales y la legislación y mejorar la productividad empresarial sostenible. Por lo tanto, seguimos comprometidos con la configuración de una transformación digital y un futuro del trabajo inclusivos, justos, sostenibles y centrados en el ser humano, adoptando medidas para facilitar las transiciones de los empleados, los autónomos y los empleadores que se adaptan al mundo del trabajo, que cambia rápidamente. Para ello, seguiremos promoviendo el empleo de calidad, el trabajo decente, la protección social adecuada para todos, las condiciones de trabajo seguras y saludables, el diálogo social, los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y teniendo en cuenta la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Además, trataremos de garantizar que los trabajadores no se vean privados de sus derechos laborales y de las prestaciones de protección social debido a una clasificación errónea de su situación laboral.

A raíz de los avances tecnológicos, los cambios normativos y los cambios en las preferencias de la sociedad, el empleo a través de plataformas digitales ha aumentado considerablemente en los últimos años. Las restricciones impuestas a las actividades económicas y sociales a causa de la pandemia de COVID-19 también han aumentado drásticamente el uso de acuerdos de trabajo a distancia para los empleados. Estos cambios requerirán adaptaciones, incluso a través de marcos normativos sensibles y justos, el diálogo social y la cooperación en el lugar de trabajo, así como esfuerzos para reducir las disparidades en el acceso digital, respetando al mismo tiempo las normas internacionales del trabajo pertinentes y promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, con el fin de ayudar a aprovechar plenamente el potencial de las nuevas tecnologías, mejorar y proteger las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados.

Sobre la base de las Prioridades del G20 sobre el Futuro del Trabajo (Bad Neuenahr, 2017), los Principios Políticos del G20 para Promover la Formalización Laboral y el Trabajo Decente en el Futuro del Trabajo y en la Economía de Plataforma (Mendoza, 2018), las Opciones Políticas del G20 para Adaptar la Protección Social para Reflejar los Patrones de Trabajo Cambiantes (Riad, 2020), nuestros otros compromisos anteriores, y teniendo en cuenta la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, acordamos un conjunto de opciones de política que pueden ayudar a dar forma a futuros cambios de política, incluida la reglamentación, para apoyar a quienes realizan trabajo a distancia y trabajo en plataformas, como se establece a continuación, según sea apropiado para nuestras circunstancias nacionales y que se desarrollará y aplicará en cooperación con los interlocutores sociales a través del diálogo social, y con el apoyo de las organizaciones internacionales pertinentes, incluidas la OCDE y la OIT.

Condiciones y acuerdos de trabajo a distancia para los empleados

Teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, los marcos institucionales y las prioridades, consideraremos las siguientes acciones para permitir que los empleados se beneficien de las oportunidades que ofrece el trabajo a distancia, promoviendo al mismo tiempo el trabajo decente y la protección social para todos. Estas acciones promoverán:

- enmarcar el trabajo a distancia mediante disposiciones legales, convenios colectivos, directrices reglamentarias o normas de organización, según proceda;
- la reversibilidad del trabajo a distancia voluntario, de modo que los empleados que trabajan a distancia (en adelante: trabajadores a distancia) que deseen volver a trabajar en los locales de sus empleadores puedan hacerlo, en consonancia, cuando proceda, con las restricciones nacionales de la COVID-19;

- acuerdos contractuales claros y transparentes, respetando plenamente la legislación sobre las condiciones de trabajo;
- un equilibrio saludable entre la vida laboral y la personal, incluida la importancia de que los trabajadores desconecten;
- garantizar la privacidad y la protección de los datos de los trabajadores a distancia, reconociendo al mismo tiempo la necesidad de los empresarios de controlar el rendimiento de los trabajadores;
- proporcionar a los trabajadores a distancia la información pertinente sobre las actividades de vigilancia y control, teniendo en cuenta los principios establecidos por el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores de la OIT;
- la plena conformidad del trabajo a distancia con la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo y la orientación a los empresarios sobre la información y formación de los trabajadores a distancia en materia de salud y seguridad;
- garantizar que los trabajadores tengan acceso a herramientas digitales seguras para poder trabajar a distancia, sin tener que afrontar costes adicionales indebidos;
- la igualdad de trato entre los trabajadores a distancia y los que no lo son en lo que respecta a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, así como la remuneración y el acceso a una protección social adecuada, incluidas las vacaciones pagadas y el diálogo social;
- igualdad de oportunidades para los trabajadores a distancia y no a distancia en términos de formación, recualificación y mejora de las competencias, oportunidades de ascenso y prácticas de trabajo flexibles;
- la igualdad de trato entre los trabajadores a distancia y los que no lo son en lo que respecta al acceso a la educación, la formación y el cuidado de los niños, así como al cuidado de las personas mayores o dependientes;
- la igualdad de trato para todos por razones de género y edad en el acceso a condiciones de trabajo decente y protección social del trabajo a distancia, para evitar que el trabajo a distancia cree una mayor segmentación en el mercado laboral.