



## ***Derechos desconectados: Mirada al teletrabajo en América latina***

*Jornadas de Investigación Flexibilización laboral, teletrabajo y trabajo remoto.  
Prosic-Universidad de Costa Rica  
Mayo 16 de 2022.*



**# TOMAPARTIDO**

**FRIEDRICH  
EBERT   
STIFTUNG**

An illustration at the top of the page shows three people working remotely. On the left, a man with a beard works at a desk with a laptop. In the center, a woman sits at a desk with a computer monitor. On the right, a woman works at a desk with a laptop while a child stands nearby. The background is a mix of orange, red, and dark blue.

# INFORME REGIONAL TELETRABAJO

BASADO EN 12 ESTUDIOS NACIONALES

## 1. REGULACIONES

## 2. IMPACTO

# I. REGULACIÓN NACIONAL DEL TELETRABAJO



Fin: "Modernización", "generación de empleo" y flexibilización del uso del tiempo

Fin: Regular fenómeno acelerado

Usan el teletrabajo como medio para mitigar el desempleo

Normas de emergencia debidas a la pandemia

Guatemala y Nicaragua no cuentan con norma nacional sobre Teletrabajo

# ALCANCE Y ELEMENTOS DEFINITORIOS

Conceptualización del teletrabajo y/o alcance	Estados
Como modalidad del contrato de trabajo/relación de trabajo subordinada o dependiente	Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Costa Rica, México, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Uruguay
Como forma de organización	Colombia, Cuba, Ecuador, El Salvador y México
Como contrato especial	Honduras
Como trabajo autónomo o prestación de servicios a terceros	Colombia y Ecuador

## Elementos definitorios del teletrabajo incluidos en las leyes nacionales

Lugar de trabajo	Todos los Estados	Fuera —o en un lugar distinto— del establecimiento empresario	Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, El Salvador, México, Paraguay, Uruguay
		Sin la presencia física de la persona trabajadora en el establecimiento empresario	Bolivia, Colombia, Cuba, Ecuador, México, Panamá, Paraguay, Perú
		A distancia	República Dominicana
TIC	Todos los Estados	Énfasis en el soporte	Ecuador, El Salvador
		Énfasis en la dependencia del uso	Cuba
		Énfasis en el uso primordial o preponderante	México, Uruguay
		Lo define	Panamá, Paraguay, Perú
		Lo caracteriza	Chile

# NORMAS INTERNACIONALES APLICABLES AL TELETRABAJO

## DE APLICACIÓN DIRECTA:

- **Convenio 177 sobre trabajo a domicilio de OIT (1996). Aplicación del principio de igualdad de trato al teletrabajo.**
- **Recomendación sobre trabajo a domicilio N° 184 de OIT (1996).**
- **Acuerdo marco sobre teletrabajo de la Unión Europea**

## INDIRECTAS:

- **Recomendación sobre la relación de trabajo N° 198 de OIT (2006).**
- **Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares N° 156 de OIT (1981).**
- **Convenio sobre igualdad de remuneración N° 100 de OIT (1951).**
- **Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso (2019).**
- **Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación N° 87 (1948) y convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva N° 98 (1949).**
- **Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal N° 204 de OIT (2015).**



Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (2019), *Trabajar para un futuro más prometedor*, (Orientar la tecnología en favor del trabajo decente. Recomienda la promoción del teletrabajo para personas de edad avanzada, ampliar la soberanía sobre el tiempo, garantizar horas mínimas, la desconexión digital y respetar los límites máximos, así como cerrar la brecha digital, en particular promoviendo la conectividad digital universal y el acceso a los teléfonos móviles).

# DERECHOS INVOLUCRADOS. PERSPECTIVA COMPARADA

## Primera tendencia

- Aplican estándares del C177
- Guiadas por el principio de igualdad de trato
- No contemplan excepciones
- Argentina y otros

## Segunda tendencia

- Parten del principio de igualdad pero establecen excepciones: Flexibilizan jornada; omiten derechos colectivos, fiscalización o notificación a un registro público
- Brasil y otros

## Tercera tendencia

- Implica un apartamiento de la calificación legal de los contratos de trabajo que difumina los límites de las protecciones del trabajo asalariado
- Colombia y Ecuador



## ASPECTOS RELEVANTES NO MENCIONADOS EN LAS NORMAS ANALIZADAS

### Omisiones generalizadas:

- Violencia y acoso
- Participación sindical
- Aislamiento.

### Mención insuficienteLatinoamérica:

- Derecho a la desconexión
- Riesgos laborales específicos
- Inspección laboral en el hogar
- Protección de datos personales
- Derecho a la privacidad
- Derechos laborales inespecíficos
- Límite entre la vida familiar y laboral
- Auxilio de conexión o gastos de equipamiento



# DERECHOS ESPECÍFICOS INVOLUCRADOS

• Solo Brasil, Bolivia y Honduras no contemplan este principio

**Igualdad de trato.**



• Todos los países contemplan la Voluntariedad, salvo Colombia (T. en Casa)  
 • Reversibilidad era regla en las normas pre pandemia, en las pandémicas se vuelve potestad patronal (Brasil, Trabajo en Casa en Colombia, Cuba, Ecuador, Honduras, Perú) o bilateral condicionada (Uruguay).

**Voluntariedad y reversibilidad.**



• El derecho a la desconexión se torna indispensable, pero solo se contempla en 6 países  
 • Solo 3 países contemplan la conciliación del trabajo remunerado y el no remunerado pero no cómo se aplicará  
 • Solo 2 países consagran el derecho a no ser contactado fuera de la jornada o a interrumpirla  
 • 5 países establecieron excepción a la jornada  
 • 6 países establecieron jornadas flexibles

**Tiempo de trabajo, jornada y derecho a la desconexión.**



• La brecha en el acceso a internet entre las áreas urbanas y rurales va desde 15 puntos (Brasil, Uruguay) hasta 40 puntos (Bolivia, Perú). El 32 % de las personas en América Latina —244 millones— no cuentan con acceso a internet.  
 • TT implica un traslado de gastos propios de la prestación del servicio que naturalmente deben estar a cargo del empleador hacia el trabajador/a dependiente y por tanto una merma relevante en los ingresos

**Costos de mantenimiento, equipamiento y conectividad**



Enuncian jornada flexible	Chile, Costa Rica, Colombia, El Salvador, Honduras, México, Perú, República Dominicana
Enuncian autogestión del tiempo de trabajo	Paraguay, Uruguay
Preven excepciones al régimen de jornada	Bolivia, Brasil, Chile, Panamá, Ecuador, Uruguay
Enuncian la conciliación con tareas del hogar o de cuidado	Argentina, Chile, Colombia (trabajo remoto), México, Perú
Preven el derecho a la interrupción de la jornada de trabajo	Argentina, Colombia
Preven el derecho a la desconexión	Argentina, Chile, Colombia (trabajo en casa), Ecuador, México, Paraguay, República Dominicana, Uruguay

Nivel de regulación de gastos de equipamiento y conectividad en leyes nacionales	
Preven provisión de equipos	Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, Colombia, Ecuador, El Salvador, México, Panamá, Paraguay, Perú, Uruguay
Preven provisión de equipos con discrecionalidad o no preven	Brasil, Honduras, República Dominicana
Preven compensación de gastos	Argentina, Bolivia, Chile, Costa Rica, Cuba, El Salvador, México, Paraguay, Perú, Uruguay
Preven compensación de gastos con discrecionalidad, limitado o no preven	Brasil, Colombia, Ecuador, Honduras, Panamá, República Dominicana

# DERECHOS ESPECÍFICOS INVOLUCRADOS

- La determinación de los riesgos específicos y la siniestralidad propia son escasas, están meramente enunciadas o no están reglamentadas.
- 4 países remiten a reglamentación posterior de la autoridad competente
- 6 países remiten a la normatividad general sobre la materia
- 5 países contemplan la capacitación del trabajador sobre riesgos específicos del teletrabajo o autocuidado
- 3 países no contemplan este aspecto

## Salud y seguridad.

Mención a los derechos de la seguridad y salud en el trabajo o protección frente a riesgos laborales en las leyes nacionales de teletrabajo

Posponen a reglamentación posterior por autoridad competente.	Argentina, Chile, México, Uruguay
Remiten a la normatividad general sobre la materia.	Costa Rica, Colombia (Teletrabajo), Ecuador, El Salvador, Honduras, República Dominicana
La establecen como la responsabilidad de capacitación al trabajador sobre riesgos específicos del teletrabajo o hacen referencia a la responsabilidad de autocuidado.	Brasil, Colombia (Trabajo en Casa), Panamá, Paraguay, República Dominicana
No contemplan este aspecto.	Bolivia, Cuba, Perú

- 8 países contemplan la Libertad Sindical pero de manera genérica
- 7 países ni siquiera lo mencionan

## Derechos colectivos.



- 6 países no contemplaron el derecho a la privacidad de las personas
- 7 países o hacen mención a la obligación del empleador de proteger los datos personales

## Privacidad, intimidad, y protección de datos personales.



- La mayoría de las normas sobre teletrabajo relevadas en la región se concentran en prever la competencia de la autoridad administrativa del trabajo
- Solo dos normas contemplan la inspección in situ

## Inspección.



# IMPACTO

La pandemia aceleró la implementación del teletrabajo.

La expansión del teletrabajo se inscribió en desigualdades estructurales.

	% de teletrabajo en población ocupada**
Argentina	pasó del 6% de las ocupaciones al 13%,
Colombia	18 % de la población ocupada
Cuba	13,6% de la población ocupada
Costa Rica	15% de la población ocupada asalariada Aumento de más de 1.213 % (282.632 personas en noviembre de 2020)
Uruguay	20%
México	12-18%

Las asimetrías en el acceso a servicios públicos se solapan con la dimensión territorial; Formación profesional está imbricada con las asimetrías de género en relación con los ingresos.



EL IMPACTO EN LAS MUJERES: DE LA OPORTUNIDAD PARA LA CONCILIACIÓN A LA SOBRECARGA HORARIA



Gracias,

Mery Laura Perdomo Ospina  
Coordinadora Regional para América Latina y el Caribe  
ILAW Network