


Análisis comparativo de las leyes sobre el teletrabajo en el Cono Sur

Comparative analysis of the laws on teleworking in the Southern Cone

Análise comparativa das legislações sobre teletrabalho no Cone Sul

PABLO TOLEDO ACEITUNO¹ 

Universidad SEK, Chile

Correo: pablo.toledo@usek.cl

RESUMEN

El objetivo del trabajo presentado en este artículo, fue hacer un estudio comparativo de las distintas leyes que regulan el Teletrabajo en América del Sur. Se estableció que este continente está compuesto por 15 países², de ellos solo 8 cuentan con leyes sobre la materia³. Para realizar el presente trabajo, se establecieron 22 variables mediante las cuales se pusieron a prueba las distintas leyes aprobadas por sus respectivos gobiernos. Bajo esta prueba comparativa Argentina cumple con la mayor cantidad de variable con un total de 16, mientras que, Brasil y Chile, cumplen con 8, posicionándose al final de la lista. Basándose en los resultados del estudio, se concluye que el país con el cumplimiento de mayor cantidad de variables, proporciona mayor cobertura de beneficios y resguardo de derechos para los teletrabajadores, situación contraria de aquellos países con menor cumplimiento. Finalmente, se confeccionó un ranking, que representa la ubicación de cada país, de acuerdo a su nivel de cumplimiento de estas variables.

Palabras Claves: Teletrabajo, teletrabajador, trabajo a distancia, ley, proyecto de ley.

1 Pablo Toledo Aceituno, Docente de la Universidad SEK, Santiago, Chile; Doctor of Philosophy (Ph.D) en Administración de Empresas, Universidad Central de Nicaragua; Máster en Investigación, Universidad Central de Nicaragua; Máster en Administración de Empresa, Universidad Central de Nicaragua; Administrador Público, Academia de Humanismo Cristiano; Licenciado en Ciencias Políticas y Administrativas, Academia de Humanismo Cristiano; Ingeniero (E) en Gestión Pública, Academia de Humanismo Cristiano; Administrador de Empresas, Universidad de Talca, pablo.toledo@usek.cl

2 Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Guyana, Paraguay, Perú, Surinam, Trinidad y Tobago, Uruguay, Venezuela, Guayana Francesa.

3 Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Paraguay y Perú.

ABSTRACT

The objective of the work presented in this article was to make a comparative study of the different laws that regulate Telework in South America. It was established that this continent is made up of 15 countries, of which only 8 have laws on the matter. To carry out this work, 22 variables were established by means of which the different laws approved by their respective governments were put to the test. Under this comparative test, Argentina meets the highest number of variables with a total of 17, while Brazil and Chile meet 8, ranking at the bottom of the list. Based on the results of the study, it is concluded that the country with compliance with the highest number of variables provides greater coverage of benefits and protection of rights for teleworkers, the opposite situation in those countries with less compliance. Finally, a ranking was made, which represents the location of each country, according to its level of compliance with the variable.

Keywords: Teleworking, teleworker, remote work, law, decrees, bill.

RETOMAR

O objetivo do trabalho apresentado neste artigo, era fazer um estudo comparativo das diferentes leis que regulamentam o Teletrabalho na América do Sul. Foi estabelecido que este continente é composto por 15 países, dos quais apenas 8 têm leis sobre o assunto. Para realizar o presente trabalho, foram estabelecidas 22 variáveis pelas quais foram testadas as diferentes leis aprovadas pelos seus respectivos governos. Sob este teste comparativo, a Argentina cumpre com o maior número de variáveis com um total de 16, enquanto o Brasil e o Chile cumprem com 8, posicionando-se no final da lista. Com base nos resultados do estudo, conclui-se que o país com a conformidade de mais variáveis, proporciona uma maior cobertura de benefícios e proteção dos direitos dos teletrabalhadores, ao contrário dos países com menor conformidade. Finalmente, foi feita uma classificação, que representa a localização de cada país, de acordo com o seu nível de conformidade das variáveis.

Palavras-chave: Teletrabalho, teletrabalhador, trabalho remoto, lei, projeto de lei.

I. Introducción

La presente investigación se refiere a la temática del teletrabajo, que puede definirse como el trabajo realizado por una persona en un lugar distinto a las instalaciones proporcionadas por el empleador, ya sea en su domicilio u otro lugar que el trabajador destine para ello, utilizando como medio las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC). El foco específico se centrará en las leyes promulgadas en América del Sur, sobre la materia, su cobertura, alcances, para luego realizar un análisis comparativo, entre las que se encuentran vigentes al momento de este estudio.

La investigación de esta temática, se originó por el interés de conocer cuántos países en este continente cuentan con una legislación con respecto al teletrabajo y qué aspectos

consideran cada una de ellas. Esto permite conocer las características específicas de cada cuerpo legal, identificando los aspectos que son cubiertos en los distintos países, para luego establecer similitudes y diferencias, lo que permite saber cuáles son los países que cuentan con mayor cobertura sobre la temática y qué países cuentan con menor alcance, lo que impacta directamente sobre los derechos y deberes de los teletrabajadores.

Para el éxito de la presente investigación, se analizó cada una de las leyes por separado, extrayendo 22 variables transversales que se encuentran o no presentes indistintamente en algunas de ellas y una vez establecidas estas variables, se procedió a realizar un análisis comparativo entre cada una de las leyes y determinar la presencia o ausencias de variables, para luego hacer un ranking entre estas legislaciones.

Es dable mencionar que el objeto de esta investigación es establecer qué ley en América del Sur, cuenta con mayor nivel de cobertura y resguardo de los teletrabajadores. Asimismo, qué aspectos no son considerados en las demás legislaciones y cuál es el cuerpo legal con menor ámbito de cobertura, lo que permitirá a esta investigación transformarse en una herramienta guía, para futuras legislaciones sobre la materia.

El presente trabajo, está distribuido en una primera parte en donde se realiza el desarrollo de la investigación, en el que se plasma la situación actual a nivel mundial fruto a la presencia del coronavirus, siendo éste el principal propulsor del desarrollo del teletrabajo en el Cono Sur. Luego, una breve mirada a la historia del teletrabajo, para así dar paso a una presentación de las distintas legislaciones de los países en América del Sur. Posteriormente, se presenta la metodología utilizada y los análisis de los resultados, para finalmente presentar las conclusiones germinadas del proceso.

II. Revisión Literaria

1. Situación actual – La Pandemia Mundial

En el Diccionario de la Lengua Española, se define pandemia como una “enfermedad epidémica que se extiende a muchos países o que ataca a casi todos los individuos de una localidad o región”. Bajo esta definición no es una aberración decir que en la actualidad se está viviendo una “Pandemia Mundial”.

La historia da cuenta que, la humanidad constantemente se ve enfrentada a brotes de enfermedades infecciosas, pero la presencia de bacteria, hongos y protozoarios, data desde antes que el hombre en la tierra, de acuerdo a los hallazgos en Yukón, Canadá en el año 2007, con la presencia de bacterias con más de

medio millón de años y, además de bacterias con resistencia natural a la penicilina, medicamento descubierto en el año 1928 por Arthur Fleming (Moreno-Sánchez, et al. 2018).

Pero sin duda, las pandemias han sido las principales catástrofes que han afectado a la humanidad, ya que, a causa de éstas, se ha visto disminuida considerablemente la población mundial, donde las pérdidas en vidas, son superiores a las provocadas por las principales guerras y, además, conllevan desastres sociales y económicos en las naciones. Paradójicamente, este tipo de desastre natural, impulsa el desarrollo e innovación en las ciencias, en especial en la medicina y salud pública (Leal 2020).

Para hacer una secuencia de pandemias en la historia de la humanidad, es necesario recurrir a textos bíblicos que hacen referencia a la presencia de plagas como, por ejemplo, las plagas que afectaron a Egipto. Para ello, hay que remontarse a libros como el Éxodo en la Biblia o el Corán, en donde se describen enfermedades infecciosas, fiebres y muertes, que afectan a muchas personas y animales, en toda una localidad o región.

Algunas de estas plagas se encuentran debidamente documentadas como, por ejemplo, la plaga Ateniese (430 a. c.); la plaga Antonina, durante el reinado de Marcos Aurelio (161-180 a. c.), probablemente a causa de una viruela; la plaga Justiniana, que se cree causada por la Yersinia Pestis, que se inició a mediados del siglo VI en Etiopía, desplazándose hacia Egipto y Asia; la Muerte Negra, que correspondió a la Peste Bubónica que se inició en China en 1334, llegando a Europa en 1347, estimando que le quitó la vida al 60% de la población en Europa; Pandemia Flu Española (1918-1920), causada por el H1N1, extraído del virus influenza, transformándose en la primera

pandemia; el brote de viruela en Yugoslavia (1972), originada por el virus de la Viruela, con una tasa de mortalidad del 30%; el Síndrome Respiratorio Agudo, causado por el SARS Corona Virus (SARS CoV), que se inició en China y afectó alrededor de 10000 personas, principalmente en China y Hong Kong, pero también en otros países como por ejemplo Canadá, con una tasa de mortalidad del 10%, controlada en el año 2003; luego, la pandemia N1H1 2009, conocida como “la fiebre porcina”, fue la repetición de la Flu Española de 1918, pero con consecuencias menos catastróficas, no obstante, infectó al 10% de la población global, y se dio por finalizada en mayo 2010; el virus Ébola, endémico de África central y oeste, en donde los murciélagos frutícolas actuaron como reservorios, iniciándose en Villa de nueva Guinea, en diciembre del 2013, cobrando sobre 11000 vidas humanas: el virus Zika, no muy conocido, se encuentra latente en los monos Rhesus de Uganda y su primer caso en humanos fue en el año 2007 (Leal, 2020).

Esto, hasta llegar al presente, con la presencia del COVID-19, el cual filogenéticamente está relacionado con SARS-CoV, que se presenta como una enfermedad respiratoria aguda principalmente, entre otros síntomas. Comenzó en diciembre de 2019 en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei en China y fue declarada pandemia el 11 de marzo de 2020. Se caracteriza, por ser un virus altamente contagioso, que se transmite de persona a persona por gotas de origen respiratorio al momento de toser, hablar o respirar, desde una persona infectada a una sana. Por ende, entre las medidas para evitar el contagio están: el uso de mascarillas, frecuente lavado de mano, confinamiento social y ante la sospecha de síntomas en alguna persona, debe sometérsele a cuarentena, tanto al posible infectado como a sus contactos estrechos. Asimismo, hay que

hacer un constante monitoreo de los síntomas, ante la posibilidad de un aumento rápido y fulminante de la falla respiratoria y sepsis (Castro, 2020).

Las autoridades mundiales han sido muy enfáticas en precisar que, una de las principales medidas para disminuir el contagio en la población, es el confinamiento social, lo que implica que, muchas costumbres han ido cambiando, pero no solo las costumbres sino muchos más, las actividades diarias también han sufrido una transformación, las personas se han ido acostumbrado a satisfacer sus necesidades de productos, vestuario y alimentos, comprando vía internet, con despacho a domicilio, las clases de la educación primaria, secundaria y terciaria, dejaron las aulas y pasaron a la salas virtuales, permitiendo acceder a ellas desde cualquier parte. La forma de trabajar, no quedó excluida de esta realidad y pasó de jornadas presenciales a trabajo a distancia o teletrabajo, y así en la actualidad la sociedad se ha transformado en más dependiente de la tecnología y la computación.

Respecto al trabajo, como se mencionó anteriormente, no quedó excluido de la evolución a que se han visto enfrentadas las demás actividades humanas en la actualidad. A medida que se ha ido adaptando el trabajo a esta nueva forma de “hacer”, los países han intentado generar legislaciones prudentes y oportunas, para asegurar el resguardo de los derechos y garantías de los teletrabajadores.

2. Breve mirada a la historia del teletrabajo

Se podría pensar que la idea de llevar el trabajo a la casa es una idea muy reciente, pero no es así, esta iniciativa comenzó a posicionarse en el año 1793, en plena crisis petrolera en Estados Unidos. Entonces el

físico Jack Nilles, comenzó en pensar en la forma de poder optimizar los recursos no renovables y gesta idea de “llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo”, creando el concepto de “telecommuting”. Este científico, implementó un modelo en su lugar de trabajo, que consistió en conectar los teclados y pantallas de sus compañeros a estaciones remotas cercanas a la sede de la empresa, dando así origen al teletrabajo (Franklin, 2020).

Según Gentilin (2020), uno de los principales promotores del teletrabajo, fue Estados Unidos, y destaca algunos hitos que marcaron el desarrollo de esta modalidad, por ejemplo, entre los años 1970 y 1980 año se gestaron los primeros programas pilotos y experimentos a pequeña escala. Luego, en California en el año 1988, se probó el sistema con un total de doscientas personas. En 1993, se inauguraron los Telecentros, conocidos como los Federal Telecommuting Centers. En 1996, con el objetivo de lograr 60.000 teletrabajadores para el año 1998, se creó la Iniciativa Nacional de Teletrabajo. El año 1999, se ve marcada por la crea el Comité para la Educación y la Fuerza Laboral en el Congreso. A raíz del atentado a las torres gemelas en Estados Unidos, en año 2001, se implementó el teletrabajo como una medida de choque, para seguir con las operaciones empresariales, con muy buenos resultados.

Entre los años 1998 y 2002, Argentina enfrentó a una fuerte crisis económica, lo que provocó una tasa de desempleo de un 20%, lo que obligó a las compañías a buscar nuevas formas de realizar el trabajo, intentando minimizar costos y es así, como se comienza a utilizar internet, para trabajar a distancia. Uruguay, país que tenía una alta concentración de comercio con Argentina, debió buscar otros mercados, utilizando

el comercio electrónico para expandir sus fronteras comerciales (MINTIC, 2016).

España, en el año 2007 impulsó el “Plan Concilia”, con la finalidad de promover el teletrabajo en la Administración Pública, con el objetivo de conciliar la vida laboral, familiar y personal, de todos los empleados del aparato estatal. Colombia promulga la ley de teletrabajo, Ley N° 1221 del 2008, en la que, define y regula la modalidad de trabajo a distancia. En el año 2010, el Congreso de Estados Unidos, promulga la ley de mejora del teletrabajo, con la finalidad de impulsar y regular esta modalidad en la Administración Pública.

En Europa en el año 2015, se presentaban desigualdades porcentuales respecto a trabajadores con actividades laborales vía teletrabajo, ya sea éste en forma habitual o esporádico. Italia aportaba con un 8%, Dinamarca un 38%. Por otra parte, Suecia y los Países Bajos, contaban con 10% y Grecia, Italia, Polonia, inferior al 10%.

El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) decretó el brote del coronavirus como una pandemia mundial y solicitó a todos los países que se prepararan, para hacer frente de mejor manera la primera ola de esta enfermedad. Rápidamente, los gobiernos comenzaron a promulgar decretos y reglamentaciones, con la finalidad de frenar la propagación del virus. La principal medida adoptada fue la cuarentena, que tiene por objetivo lograr el aislamiento social. Es así como, la vida alrededor del mundo fue cambiando bruscamente y la forma como habitualmente se organizaba dio paso a una nueva, en donde la presencialidad quedó postergada a un segundo plano y asumió un rol protagónico las Tecnologías de la Información y comunicación (TIC) y, a través de éstas, que se comienza a ejecutar actividades tan usuales

como las compras en el supermercado, la farmacia, las verdulerías, etc.

A medida que pasaban los días, la propagación del virus no dio tregua y cada vez se registraban más casos de infectados y fallecidos, lo que obligó aumentar las medidas de restricción y se endurecieron las prohibiciones a las personas, impidiendo las reuniones, lo que obligó a las empresas a adaptarse a esta nueva realidad, de lo contrario estaban en serios riesgos de desaparecer al corto plazo. De esta forma, el trabajo presencial dio paso al trabajo a distancia, posicionándose como la única solución para continuar con las actividades labores y la mantención de las fuentes de ingreso para las familias.

3. Teletrabajo en el Cono Sur

3.1 Teletrabajo en Argentina

Argentina en el año 2018, sufre una contracción en su actividad económica a pesar del crecimiento del 2.9% registrado en el año 2017, acompañada de una inflación que alcanza el 45.9%, en el período interanual en octubre. Situación que indujo al gobierno solicitar la ayuda al Fondo Monetario Internacional (FMI), en el momento más difícil de la realidad nacional, en la que, el sector agrícola y exportador, enfrentaba la peor sequía en más de medio siglo. Además, un consumo e inversión desacelerados, lo que quedó de manifiesto en el último trimestre del año 2018, con la caída del PIB en un 2,6% (CEPAL 2019).

Esta crisis provocó una tasa de desempleo de un 20%, lo que obligó a las compañías a buscar nuevas formas de desarrollar el trabajo, en pos de minimizar los costos y es así como se va cambiar de la modalidad de trabajo tradicional presencial a una virtual, lo cual derivó en la necesidad de legislar sobre

la materia, pero no es hasta el año 2020, que se concreta una ley sobre la materia en este país y esto a consecuencia de la presencia de la pandemia del Covid-19, ya que frente a este flagelo mundial, obligó a las autoridades a decretar el aislamiento social y prescindir de la presencia en los trabajos a funcionarios públicos y empleados privados, de los sectores tipificados como no esenciales, lo que incluyó a padres de escolares.. Lo que extremaba aún más la necesidad de contar con una reglamentación sobre el trabajo a distancia, pero son las propias autoridades que, reconocen no contar con un cuerpo legal sobre Teletrabajo propiamente tal, sino que un conjunto de leyes que abordan distintos puntos sobre la temática, en forma separada, entre ellas la rectificación del Convenio N° 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el trabajo a domicilio; Ley N° 20.744 del año 1976, del Contrato de Trabajo; Ley N° 25.800 “Convenio sobre trabajo a domicilio”; la Resolución N° 595/2013, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, que creó el “Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo”. Ante esta realidad nace la Ley N° 27.555, Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, de fecha 14/08/2020.

3.2 Teletrabajo en Bolivia

Yucra (2012), plantea que “las telecomunicaciones en Bolivia se inician con el telégrafo eléctrico (1860), posteriormente con las primeras oficinas telefónicas (1929), hasta la década de los sesenta, donde se produjo una mejora global de los servicios de telecomunicaciones en el país” (p.56). Posterior a ello eso, las TICs, han desarrollado un crecimiento exponencial que permitió incorporar tecnología en diversos procesos, como el desarrollo del sector público y privado, lo que generó la necesidad del gobierno en legislar sobre la materia en el año 1989, ingresando en el año 1991 el primer

proyecto de ley al Congreso, para discusión, pero no fue hasta la publicación del Decreto Supremo N° 4218, 14 de abril de 2020, que Bolivia cuenta con una ley sobre teletrabajo.

3.3 Teletrabajo en Brasil

En Brasil, según Acuña (2017), el teletrabajo no es una actividad reciente. Su génesis se encuentra en los vendedores a terreno, los cuales atendían a sus clientes, en donde éstos se encontraban, no obstante, se establece la introducción oficial del teletrabajo en Brasil, el 20 de agosto del año 1997, fecha en que se realizó el Seminario “Teletrabajo – panorama de los negocios y de trabajo para el 3er milenio”, con una participación de 300 personas. Además, planteó que, a pesar de eso, no existen estadísticas oficiales de parte del Ministerio de Trabajo u otra institución, que den cuenta de la proporción de trabajadores que realicen sus actividades laborales con la modalidad de teletrabajo. El Censo demográfico, hace referencia a personas que realizan actividades desde sus domicilios, pero esto incluye todas las actividades, sin precisar si se trata o no de teletrabajo.

En el año 2008, se gestó un proyecto de ley el PL N° 4505/2008, que intentó legislar sobre la materia, pero presentó inadecuación conceptual con respecto al marco internacional, con contenidos contradictorios, hasta con características de inconstitucionalidad. Años más tarde, se publicó la Ley N° 12551, de 15 de diciembre de 2011, de modificación de la Codificación de las Leyes del Trabajo, introduciendo el Artículo 6, mediante el cual se iguala el trabajo a distancia al trabajo presencial, autorizando a los empleadores controlar, dirigir y supervisar a sus colaboradores, a través de los medios de las TICs (Pires, 2014).

En el año 2017, se promulgó la Ley N° 13467, del 13 de julio de 2017, la cual entró

en vigencia en noviembre del mismo año, mediante la cual se realizaron significativas modificaciones respecto a la relación laboral en Brasil (Acuña, 2017). Esta ley, impulsó modificaciones en diversas reglamentaciones de la consolidación de las Leyes de Trabajo, con el fin de ponerse a la par con los adelantos tecnológicos, sociales y económicos alcanzado por la sociedad brasileña (Tupinambá, 2019).

3.4 Teletrabajo en Colombia

Colombia, cuenta con una historia de adaptación estructural del aparato de gobierno a los avances científicos y a la nueva era digital que se inicia el 1 de febrero de 1953, cuando transformó el Ministerio de Correos y Telégrafos en el Ministerio de Comunicaciones, estableciendo sus funciones en departamentos destinados a correos, telégrafo y giros, estructura que no perduró por muchos años, ya que, en el año 1976, volvió a sufrir una reestructuración, en respuesta a los cambios que se fueron originando en materia de tecnología de las telecomunicaciones, naciendo de esta manera el Ministerio de Comunicaciones. Posteriormente, en el año 2009, mediante la Ley N° 1.341, este Ministerio sufrió una nueva transformación convirtiéndose en el Ministerio de Comunicaciones de la Información y las Comunicaciones, asimismo, se creó un marco legal que pretende impulsar el acceso a las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TICs), mediante la universalización del servicio, la libre competencia y la eficiencia del sector. Pero, no es hasta el año 1976, que se comenzó a hablar de teletrabajo en Colombia, como una alternativa al uso del automóvil como medio de transporte para llegar al trabajo, en plena crisis del petróleo, lo que generó efectos positivos en la población, ya que permitió la inclusión de personas discapacitadas y mujeres jefas de hogar al mercado laboral. Ya

en los años 90', con la incorporación de los computadores y su rápido desarrollo, la figura teletrabajo se comienza a posicionar cada vez más, en industria del trabajo, ya que supone mayor productividad de los teletrabajadores. Ante esta realidad, fue imprescindible contar con una legislación que pudiera resguardar los derechos de los trabajadores mediante esta modalidad, naciendo así en el año 2008 la Ley N° 1.221 del 16 de julio de 2008 (Bertel, 2020).

Mediante promulgación de esta ley, Colombia se convirtió en el país sudamericano con la historia legislativa más larga sobre teletrabajo. Además, mediante las posteriores modificaciones, procura incluir todos los ámbitos de protección de los derechos de los trabajadores (MINTIC, 2020).

3.5 Teletrabajo en Chile

Chile, cuenta con una ley sobre teletrabajo desde no hace mucho tiempo, específicamente el día 24 de marzo 2020, se promulgó la Ley N° 21.220 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la que, modifica el Código del Trabajo, en materia de trabajo a distancia, con la finalidad de proteger a los trabajadores que, a causa de la pandemia y las medidas sanitarias, no pudieran asistir presencialmente a sus lugares de trabajo y que, por las características del mismo, podían realizarlas desde sus domicilios (Toledo, 2021). Esta ley, lo que hace en la práctica es agregar un Artículo Único, al Código del Trabajo el cual está formado por 10 Letras desde la G a la O.

3.6 Teletrabajo en Ecuador

El gobierno ecuatoriano, al igual que los demás países ante la presencia de la pandemia del coronavirus, se vio en la obligación de legislar sobre el teletrabajo, es así como, el día 12 de marzo de 2020, se promulgó el Acuerdo Ministerial-MDT-2020-076-Teletrabajo Emergente, del Ministerio

del Trabajo, de la República del Ecuador, en donde se muestran las directrices, para la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencias sanitaria.

3.7 Teletrabajo en Paraguay

El gobierno paraguayo, el día 11 de marzo de 2020, con la finalidad de hacer frente a las consecuencias de la presencia del coronavirus en ese país, se decretó la Resolución N° 146/2020, mediante el cual se aprobó el Protocolo de Aplicación de Medidas Preventivas, ante el riesgo de expansión del coronavirus (COVID-19), en los organismos y entidades del Estado.

3.8 Teletrabajo en Perú

El caso de Perú, su historia de legislación sobre la materia se remonta al año 2015, cuando en el Diario Oficial "El Peruano", se publicó el Decreto Supremo N° 017-2015-TR que aprobó el reglamento de la Ley N° 30036, que reguló el teletrabajo en este país.

III. Metodología

El presente trabajo, se inicia con una investigación documental, consistente en el proceso de selección de ideas relevantes de los documentos seleccionados, con la finalidad de dar a conocer su contenido en forma precisa y sin distorsión (Solís, 2003). También cuenta con una parte de investigación histórica-explicativa, etapa basada en el esfuerzo no solo por recoger antecedentes históricos respecto al teletrabajo y las leyes, en los distintos países que componen el Cono Sur, sino que además se presenta una descripción de cada uno de los cuerpos legales, lo que permite cimentar en forma clara y confiable, los atributos de éstas, que servirán de base para la realización del proceso comparativo posterior.

Una vez recogidas y ordenadas las leyes de interés para la presente investigación, se utilizó un método de estudio muy frecuente en ciencias sociales, como es el caso de los estudios comparativos, los cuales se encuentran destacados no solo por el valor descripciones, explicaciones o interpretaciones de una realidad, sino que también por haberse posicionado como un elemento importante, para el diagnóstico de problemas sociales y asimismo, el diseño de políticas públicas (Piovani & Krawczyk, 2017). Método que consiste en un proceso analítico mediante el cual se confrontan los estados actuales de uno o más objetos, sobre la base de una o más característica en común (Marradi, 1991), mediante el cual se estableció semejanzas y diferencias, entre los distintos cuerpos legales, las cuales, se agruparon y definieron, transformándose en 22 variables⁴, mediante las cuales fueron puesta a prueba las distintas leyes, que obran sobre el teletrabajo. Es importante, para el éxito del presente trabajo, precisar que se entiende por variable, para lo cual se utilizará el planteamiento de Carballo et al. (2016) que define las variables como “los diferentes elementos que están influyendo en un objeto o proceso que se investiga” (p.141). Por lo tanto, se entenderá para esta investigación una variable como todo aquello susceptible a ser medido, comparado y/o controlado en un proceso investigativo.

Tendiente a facilitar el estudio, la presente investigación tiene como limitación geográfica el continente Sudamericano y con la finalidad de favorecer en términos de precisión, comparabilidad y claridad de interpretación, se estableció el período de tiempo hasta el año 2020.

IV. Análisis, discusión y resultados

1. Conjunto de leyes utilizadas en el proceso comparativo

El Cono Sur, está compuesto por 15 países, con una población total de 426.649.550 al año 2020. La Tabla N°1, muestra los países con legislación, su valor porcentual de habitantes en el continente y los respectivos cuerpos legales que norman y regulan al teletrabajo.

4 Objetivo de la Ley; Definición de teletrabajo; Definición de Teletrabajador; Fomento al teletrabajo; Teletrabajo para población vulnerable; Derechos y obligaciones; Jornada Laboral; Sueldos y salarios; Horas extraordinarias; Derecho a la desconexión; Cambio a modalidad de teletrabajo; Retorno a modalidad presencial; Incumplimiento del empleador; Elementos de Trabajo; Responsabilidad de los elementos de trabajo; Mantenimiento y reparación de los elementos de trabajo; Suspensión del Teletrabajo; Compensación de Gastos; Capacitación; Sistema de Control y Derecho a la Intimidad; Protección de la Información Laboral y Fiscalización.

Tabla N° 1.
Leyes utilizadas en el proceso comparativo

| | País | Población | % del Continente | Cuerpo Legal |
|---|-----------------|-------------|------------------|---------------------------------------|
| 1 | Argentina | 44.939.000 | 10,5% | Ley 27.555 del 14/08/2020 |
| 2 | Bolivia | 11.513.100 | 2,7% | Decreto Supremo 4.218 del 14/04/2020 |
| 3 | Brasil | 210.147.000 | 49,3% | Ley 13467, del 13/07/2017 |
| 4 | Chile | 19.107.000 | 4,5% | Ley 21.220 del 26/03/2020 |
| 5 | Colombia | 50.374.000 | 11,8% | Ley 1.221 del 16/07/2008 |
| 6 | Ecuador | 17.268.000 | 4% | Acuerdo Ministerial-MDT-2020-076 |
| 7 | Paraguay | 7.153.000 | 1,7% | Resolución N°181/2020, del 23/04/2020 |
| 8 | Perú | 32.510.453 | 7,6% | Ley 30036 del 3/03/2015 |
| | Población Total | 393.011.553 | 62% | |

Fuente: Elaboración propia

2. Cuadro comparativo

Tabla N°2.
Cuadro Comparativo

| Variables | Argentina | Bolivia | Brasil | Colombia | Chile | Ecuador | Paraguay | Perú |
|--|---------------------------|--------------------------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|
| Cuerpo Legal | Ley 27.555 del 14/08/2020 | Decreto Supremo 4.218 del 14/04/2020 | Ley 13467, del 13/07/2017 | Ley 1.221 del 16/07/2008 | Ley 21.220 del 26/03/2020 | Acuerdo Ministerial-MDT-2020-076 | Resolución N°181/2020, del 23/04/2020 | Ley 30036 del 3/03/2015 |
| Objetivo de la Ley | Art. 1. | Art. 1. | No menciona | Art. 1. | No menciona | Art. 1. | Art. 1. | Art. 1. |
| Definición de Teletrabajo | Art. 102. | Art. 3. | Art. 75-B. | Art. 2. | Art. 152. | Art. 46. | Art. 1. | Art. 2. |
| Definición de Teletrabajador | No menciona | Art. 3. | No menciona | Art. 2. | No menciona | No menciona | No menciona | Art. 2. |
| Fomento al teletrabajo | No menciona | No menciona | No menciona | Art. 3. | No menciona | No menciona | Punto 3, Letra d. | No menciona |
| Teletrabajo para población vulnerable | No menciona | No menciona | No menciona | Art. 3, Párrafo 1ro. | No menciona | No menciona | No menciona | No menciona |
| Derechos y obligaciones | Art. 3. | No menciona | Art. 75-E. | Art. 6. | Art. 152. | No menciona | Punto 7, Letra b. | Art. 5. |
| Jornada laboral | Art. 5. | Art. 7. | No menciona | Art. 6. | Art. 152 quáter G. | Art. 4, Inc. 2. | Punto 7, Letra a. | No menciona |
| Sueldos y salarios | No menciona | No menciona | No menciona | Art. 6. | No menciona | Art. 4, Inc. 2. | Punto 7, Letra a. | Art. 4. |
| Horas Extraordinarias | No menciona | No menciona | No menciona | Parágrafo del Art. 6. | No menciona | Art. 4, Inc. 2. | No menciona | No menciona |
| Derecho a la desconexión digital | Art. 5. | No menciona | No menciona | No menciona | Art 152 quáter J. | No menciona | No menciona | No menciona |
| Cambio a teletrabajo | Art. 7. | No menciona | Art. 75-C, Número 1. | Art. 6. | Art. 152, Inc. 2, quáter I. | Art. 4, letra a. | Punto 3. | Art. 4. |
| Retorno a presencial | Art. 8. | No menciona | Art. 75-C. | Art. 6. | No menciona | Art. 5, letras a y b. | No menciona | Art. 4. |
| Incumplimiento del empleador | Art. 8 Inc. 30. | No menciona | No menciona | No menciona | No menciona | No menciona | No menciona | No menciona |
| Elementos de trabajo | Art. 9. | Art. 8. | Art. 75-D. | Art. 6, Nro. 7. | Art 152 quáter L. | No menciona | Punto 6, Letra c. | Art. 23. |
| Responsabilidad elementos | Art. 9. | No menciona | Art. 75-E, Párrafo único. | Art. 6, Nro. 7, Inc. 1. | No menciona | Art. 4, letra c. | Punto 5, Letra e. | Art. 3. |
| Mantenimiento y reparación de los elementos de trabajo | Art. 9. | Art. 9, Letra c. | Art. 75-D. | No menciona | Art 152 quáter L. | No menciona | Punto 5, Letra e. | No menciona |

Análisis comparativo de las leyes sobre el teletrabajo en el Cono Sur

| Variables | Argentina | Bolivia | Brasil | Colombia | Chile | Ecuador | Paraguay | Perú |
|---|---------------------------|--------------------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|-------------------------|
| Cuerpo Legal | Ley 27.555 del 14/08/2020 | Decreto Supremo 4.218 del 14/04/2020 | Ley 13467, del 13/07/2017 | Ley 1.221 del 16/07/2008 | Ley 21.220 del 26/03/2020 | Acuerdo Ministerial-MDT-2020-076 | Resolución N°181/2020, del 23/04/2020 | Ley 30036 del 3/03/2015 |
| Suspensión del Teletrabajo | No menciona | Art.10. | No menciona | No menciona | No menciona | No menciona | Punto 5. | No menciona |
| Compensación de Gastos | Art. 10. | No menciona | Art. 75-D, Párrafo único. | No menciona | No menciona | No menciona | No menciona | Art. 3. |
| Capacitación | Art. 11. | Art. 8. | No menciona | No menciona | Art. 152 quáter N. | No menciona | Punto 7, Letra i. | No menciona |
| Sistema de Control y Derecho a la Intimidad | Art. 15. | Art.11. | No menciona | No menciona | No menciona | Art. 4, letra b. | No menciona | No menciona |
| Protección de la Información Laboral | Art. 16. | Art. 9. | No menciona | No menciona | No menciona | Art. 4, letra d. | Punto 6, Letra g. | No menciona |
| Fiscalización | Art. 18. | No menciona | No menciona | Art. 6, Nro. 1. | No menciona | No menciona | Punto 7, Letra e. | No menciona |
| Totales | 16SI/6NO | 10SI/12NO | 8SI/14NO | 14SI/8NO | 8SI/14NO | 10SI/12NO | 12SI/8NO | 10SI/12NO |

Fuente: Elaboración propia, con la colaboración de Ramón Zegers Arancibia

3. Análisis y Discusión

Utilizando, la primera variable establecida que corresponde a **Objetivos de la Ley**, en la que se debiera precisar los objetivos a alcanzar por los distintos cuerpos legales, solo Brasil y Chile, no hacen referencia a ellos en sus leyes.

La importancia de realizar una definición de un concepto, está dada por la necesidad de coherencia entre la “palabra” y la interpretación mental que se tiene de ella, por esta razón las variables **Definición de Teletrabajo y Definición de Teletrabajador**, son necesarias plasmar en una ley, ya que solo así se precisa en forma clara qué se entenderá por estos conceptos. En este sentido, todas las leyes analizadas cuentan con una definición sobre Teletrabajo, no así sobre teletrabajador, ya que, de ellas, solo Bolivia, Colombia y Perú, definen el concepto.

Colombia y Paraguay, cumplen con la cuarta variable, que corresponde a **Fomento al Teletrabajo**. Pero a pesar de ello, solo Colombia, plasma en su ley específicamente la utilización del **Teletrabajo para la población vulnerable**.

Respecto a la variable **Derechos y obligaciones**, en la que, se debiera estipular los alcances de éstos, Bolivia y Ecuador, no plasma sus límites y trascendencias.

Brasil y Perú, en sus leyes sobre Teletrabajo, no cuentan con especificaciones respecto a la extensión horarios de la **Jornada Laboral**, como tampoco establece y los mecanismos, para el control del cumplimiento del tiempo establecido.

Con respecto a la variable **Sueldos y Salarios**, Argentina, Bolivia, Brasil y Chile, no hacen referencia a qué ocurre con ellos al adoptar una modalidad distinta a la presencial. Como, asimismo ninguno de estos países hace referencia al pago de **Horas Extraordinarias**, entendiendo por ellas, las horas trabajadas fuera de la jornada habitual, sábados, domingos y festivos.

Argentina y Chile, son los únicos países que en sus legislaciones consagran el **Derecho a Desconexión**, entendiendo como tiempo en que los teletrabajadores no estarán obligados a responder ningún tipo de solicitud u orden, de parte de sus jefaturas.

Con respecto al **Cambio a modalidad de teletrabajo**, Bolivia no hace referencia a si éste será obligatorio o voluntario y con respecto al **Retorno a modalidad presencial**, tampoco Bolivia, Chile y Paraguay, precisa las condiciones y/o voluntariedad.

Argentina, es el único país que en su cuerpo legal especifica las sanciones y multas, a las que se verán expuestos los empleadores al **incumplir con sus obligaciones establecidas en la ley**.

Con respecto a quién debe proporcionar los **Elementos de trabajo**, para realizar las labores habituales por parte del teletrabajador, solo Ecuador, no establece que éstos deben ser proporcionadas por el empleador y respecto a la **Responsabilidad de los elementos** proporcionados, solo Bolivia y Chile, no establecen en quién recaen. En este mismo sentido, Colombia y Ecuador, no hacen referencia a quién es el responsable de la **Mantenciones y Reparaciones**, de los elementos de trabajo.

Bolivia y Paraguay, contemplan en sus legislaciones la **Suspensión del Teletrabajo**, en forma temporal, en caso de fallas del equipamiento, conexión u otros.

Con respecto a la **Compensación de Gastos**, entendiéndola como la exigencia para el empleador de cubrir los gastos adicionales incurridos por el teletrabajador, por adoptar la modalidad de teletrabajo, solo Argentina, Brasil y Perú, la establecen fehacientemente,

Brasil, Colombia y Ecuador, no contemplan en sus cuerpos legales, **Capacitación** de ningún tipo, para los teletrabajadores.

Con respecto a, los **Sistema de Control y Derecho a la Intimidación**, que debiera precisar la existencia de algún sistemas o acciones destinadas a la protección y resguardo de la

intimidación del teletrabajador, mientras realiza sus actividades laborales, Argentina, Bolivia y Ecuador, establecen su existencia.

Brasil, Colombia y Chile, no hacen referencia en sus leyes sobre teletrabajo respecto a la **Protección de la Información Laboral**, por ende, no se establece los mecanismo, sistemas y acciones destinadas a la resguardar la información laboral, como tampoco sanciones para el teletrabajador en caso de mal utilizar dicha información.

Finalmente, Argentina, Colombia y Paraguay, hacen referencia a qué organismo le corresponde la **Fiscalización**, del teletrabajo y su correcto desarrollo.

4. Resultados

Del análisis y su discusión, se puede obtener los siguientes resultados:

Que, la Ley N° 27.555 del 14/08/2020 de Gobierno Argentino, cumple con 16 de las 22 variables establecidas en esta investigación, posicionándose como la ley con mayor cobertura para los teletrabajadores, en el Cono Sur. A pesar de ellos, no contempla una definición de Teletrabajador, no hace mención al fomento al teletrabajo, tampoco al Teletrabajo para población vulnerable, a la inamovilidad de sueldos y salarios, al pago de horas extraordinarias, ni a la suspensión del teletrabajo en casos justificados.

Que, Ley N° 1.221 del 16/07/2008, del Gobierno Colombiano, cumple con 14 de las 22 variables, posicionándose en segundo lugar en el cumplimiento de las misma. Dejando de contemplar en su legislación el derecho a la desconexión digital, sanciones y multas al incumplimiento del empleador las obligaciones establecidas por ley, tampoco la responsabilidad en la mantenciones y reparaciones de los elementos de trabajo, la

suspensión del teletrabajo, la compensación de gastos, capacitación, sistema de control y derecho a la intimidad y protección de la información laboral.

Que, la Resolución N° 181/2020, del 23/04/2020, del Gobierno Paraguayo, cumple con 14 de las 22 variables, compartiendo el segundo lugar en el cumplimiento de variables con Colombia. Dejando de definir al teletrabajador, no haciendo mención al teletrabajo para población vulnerable, no precisando el pago de horas extraordinarias, no contemplado el derecho a la desconexión digital, no especificando cómo se debe hacer el retorno a trabajo presencial, no contemplando sanciones al incumplimiento del empleador, no incluyendo las compensaciones de gastos, ni un sistema de control y derecho a la intimidad.

Que, el Decreto Supremo N° 4.218 del 14/04/2020, del Gobierno Boliviano, cumple con 10 de las 22 variables, obteniendo el tercer lugar, no cumpliendo con el fomento al teletrabajo, el teletrabajo para población vulnerable, los derechos y obligaciones, sueldos y salarios, horas extraordinarias, derecho a la desconexión digital, cambio a teletrabajo, retorno a presencial, incumplimiento del empleador, responsabilidad elementos, compensación de gastos y fiscalización.

Que, el Acuerdo Ministerial-MDT-2020-076, del Gobierno de Ecuador, cumple con 10 de las 22 variables, compartiendo el tercer lugar en el cumplimiento de variables con el Gobierno Boliviano, dejando de cumplir las variables de: definición de teletrabajador, fomento al teletrabajo, teletrabajo para población vulnerable, derechos y obligaciones, derecho a la desconexión digital, incumplimiento del empleador, elementos de trabajo, mantenciones y reparaciones, suspensión

del teletrabajo, compensación de gastos, capacitación y fiscalización.

Que, la Ley N° 30036 del 3/03/2015, del Gobierno de Perú, cumple con 10 de las 22 variables, compartiendo el tercer lugar en el cumplimiento de variables con los Gobiernos de Bolivia y Ecuador. Dejando de cumplir las siguientes variables: fomento al teletrabajo, teletrabajo para población vulnerable, jornada laboral, horas extraordinarias, derecho a la desconexión digital, incumplimiento del empleador, mantenciones y reparaciones, suspensión del teletrabajo, capacitación, sistema de control y derecho a la intimidad, protección de la información laboral y fiscalización.

Que, la Ley N° 21.220 del 26/03/2020, del Gobierno de Chile, cumple con 10 de las 22 variables, posicionándose en el último lugar en el cumplimiento de variables, excluyendo de su legislación las siguientes variables: objetivo de la ley, definición de teletrabajador, fomento al teletrabajo, teletrabajo para población vulnerable, sueldos y salarios, horas extraordinarias, retorno a presencial, incumplimiento del empleador, responsabilidad elementos, suspensión del teletrabajo, compensación de gastos, sistema de control y derecho a la intimidad, protección de la información laboral, fiscalización.

Que, Ley N° 13467, del 13/07/2017, del Gobierno del Brasil, cumple con 10 de las 22 variables, compartiendo el cuarto y último lugar en el cumplimiento de variables con el Gobierno de Chile. Sin contemplar las siguientes variables en su legislación: objetivo de la ley, definición de teletrabajador, fomento al teletrabajo, teletrabajo para población vulnerable, jornada laboral, sueldos y salarios, horas extraordinarias, derecho a la desconexión digital, incumplimiento del empleador, suspensión del teletrabajo,

capacitación, sistema de control y derecho a la intimidad, protección de la información laboral y fiscalización.

un ranking en el que se ordena por orden de cumplimiento de variables, quedando de la siguiente forma:

5. Ranking de cumplimiento de las variables.

Con los resultados obtenidos anteriormente, se procedió a confeccionar

Tabla 3.
Ranking de cumplimiento de variable

| Lugar | País | Cuerpo Legal | Cumplimiento |
|-------|-----------|---|--------------|
| 1 | Argentina | Ley N°27.555 del 14/08/2020 | 17/22 |
| 2 | Colombia | Ley N° 1.221 del 16/07/2008 | 14/22 |
| 2 | Paraguay | Resolución N°181/2020, del 23/04/2020 | 14/22 |
| 3 | Bolivia | Decreto Supremo N° 4.218 del 14/04/2020 | 10/22 |
| 3 | Ecuador | Acuerdo Ministerial-MDT-2020-076 | 10/22 |
| 3 | Perú | Ley N° 30036 del 3/03/2015 | 10/22 |
| 4 | Chile | Ley N° 21.220 del 26/03/2020 | 8/22 |
| 4 | Brasil | Ley N° 13467, del 13/07/2017 | 8/22 |

Fuente: Elaboración propia.

V. Conclusiones

De los resultados mostrados, de su análisis y su discusión, se puede obtener las siguientes conclusiones principales:

Que, 5 países del Cono Sur, no cuentan con legislación sobre teletrabajo, siendo esto: Guyana, Guayana Francesa, Surinam, Uruguay y Venezuela, lo que implica que un total de 33.637.997 habitantes, equivalente al 18% de la población total del continente, no cuentan con resguardo de sus derechos en caso de trabajar, bajo la modalidad de teletrabajo.

Se acreditó, que Colombia es el país más longevo en materia de legislación sobre el teletrabajo, ya que su ley data del año 2008.

Se develó, mediante el presente trabajo de investigación que, el impulsor de la legislación sobre el teletrabajo fue la presencia de la pandemia del coronavirus, toda vez que, de los 8 cuerpos legales existentes en el continente, 5 fueron promulgadas en el año 2020, para hacer frente a las desbaratadoras consecuencias de la Pandemia del COVID-19, lo que equivale a un 62.5%, correspondiendo a Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, Paraguay, con un total de población de 50.374.000 habitantes, equivalente al 12% de la población total del continente.

Finalmente, se estableció que el Gobierno de Argentina, cuenta con la ley con mayor cobertura para los teletrabajadores en

América del Sur, ya que cumple con la mayor cantidad de variables establecidas en esta investigación. Por otro lado, se encuentran las leyes de Brasil y Chile, que poseen el menor cumplimiento de variable, por lo tanto, cuentan con el menor nivel de cobertura, lo que impacta directamente en los beneficios y resguardo de derechos, para los teletrabajadores en estos dos países, lo que implica que no son capaces de hacerse cargo de los efectos no deseados de esta modalidad de trabajo, lo que afecta directamente en la calidad de vida de los trabajadores, entendiendo que el trabajo por sí mismo no asegura mejores condiciones laborales y que existe la necesidad de avanzar en mejorar las condiciones del principal capital de las organizaciones, el Capital Humano.

Referencias

- Acuña, A. A. (2017). *Informe sobre el Estado del Teletrabajo en América Latina y el Caribe 2017* (Informe N° 1).
- Bertel, L. (2019). *Una Mirada al Teletrabajo como respuesta al surgimiento de las Economías Digitales en Colombia: Creación, Implementación, e Impacto*. Universidad EAFIT
- Carballo Barcos, Miriam, & Guelmes Valdés, Esperanza Lucía. (2016). *Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación*. *Revista Universidad y Sociedad*, 8(1), 140-150. 02 de mayo de 2021, http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100021&lng=es&tlng=es.
- Castro L., Ricardo. (2020). *Coronavirus, una historia en desarrollo*. *Revista médica de Chile*, 148(2), 143-144. <https://dx.doi.org/10.4067/s0034-98872020000200143>.
- CEPAL (2019), *Balance Preliminar de las Economías de América Latina y el Caribe, 2018* (LC/PUB.2019/1-P), Santiago.
- Franklin M. (03 de julio de 2020). *Cronología del teletrabajo*. 09 de junio de 2021. <https://interfono.com/cronologia-del-teletrabajo/>
- Gentilin M. (2020), *Pasado, presente y futuro del Teletrabajo. Reflexiones teóricas sobre un concepto de 50 años*. 09 de junio de 2020. <https://interfono.com/cronologia-del-teletrabajo/>
- Leal, R. (2020). *Breve historia de las pandemias*. *Psiquiatria.com*, VOL 24 (ISSN: 1137-3148), 14. <https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/breve-historia-de-las-pandemias>.
- Marradi, A. Archenti, N. Piovani, J. (2017). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Buenos Aires: Emecé, 2007. 04-05-2021, de <https://desarrollomedellin.files.wordpress.com/2017/03/marradi-a-archenti-n-piovani-j-2007.pdf>
- Mello, A. A. URL: <https://cidtt.org/wp-content/uploads/2018/03/Estado-del-Teletrabajo-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>.
- MINTIC, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. (2020). *Marco Jurídico del Teletrabajo en Colombia*. 14-04-2021, de Ministerio del Trabajo de Colombia. <https://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html>.
- MINTIC, Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. [Ministerio TIC Colombia]. (2016, 05, 5). *Historia del Teletrabajo*. <https://www.youtube.com/watch?v=keKFJUieQwU>.
- Moreno-Sánchez F, Coss RMF, Alonso LMT, et al. *Las grandes epidemias que cambiaron al mundo*. *An Med Asoc Med Hosp ABC*. 2018;63(2):151-156.
- Piovani, J, Krawczyk, N. (2017). *Los Estudios Comparativos: algunas notas históricas, epistemológicas y metodológicas*. *Educação & Realidade*,

42(3), 821-840. <https://doi.org/10.1590/2175-623667609>

Pires, D. F. (22 de agosto de 2014). *Teletrabajo en Brasil. Reflexiones sobre la protección de la salud del trabajador frente a la isonomía del trabajo presencial*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7496872>.

Solís, A. (2003). *El análisis documental como eslabón para la recuperación de información y los servicios*. 04 de mayo 2021. <http://www.monografias.com/trabajos14/analisisdocum/analisisdocum.shtml>.

Toledo, P. (20 de mayo de 2020). *Teletrabajo "Made in Chile"*. <http://pablotoledoa.cl>. <http://pablotoledoa.cl/2021/04/11/teletrabajo-made-in-chile/>

Tupinambá, C (2019). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1949*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7257838>

Yucra, W. (2010). *El teletrabajo como una nueva modalidad laboral en el ordenamiento jurídico boliviano*. Universidad Mayor de San Andrés.