



## **El teletrabajo en América Latina: derecho de segunda y cuarta generación y de ciudadanía digital<sup>1</sup>**

Teleworking in Latin America: right of second and fourth generation and the digital citizenship

Joselito Fernández-Tapia y Rocío Guadalupe Bravo Salazar<sup>2</sup>

### *Resumen*

El artículo aborda los avances y limitaciones legales y de política pública del teletrabajo en América Latina, desde una mirada interpretativa de la ciudadanía digital y de los derechos humanos. Como metodología se utiliza el análisis documental (legislación y estudio sobre el tema) y las estadísticas oficiales sobre el teletrabajo para contextualizar la importancia del estudio y del teletrabajo. Se logra, identificar los avances legales y las tendencias de políticas públicas. Asimismo, se encuentra que, no obstante, su importancia y su tendencia al alza la legislación es reciente, varios países latinoamericanos, entre ellos México no tienen legislación sobre el tema, y la política pública integral es incipiente. Estas políticas, a su vez, se orientan primeramente desde una perspectiva tecnoeconómica (aumento de la productividad) y ahorro de costes, para adoptar luego un enfoque de inclusión social de grupos vulnerables. Ninguna política lo impulsa desde una perspectiva de derechos humanos ni de ciudadanía digital.

*Palabras clave:* derechos humanos de segunda generación, derechos humanos de cuarta generación, teletrabajo, ciudadanía digital.

### *Abstract*

The article addresses the legal and public policy advances and limitations of teleworking in Latin America, from an interpretative perspective of digital citizenship and human rights. The methodology used is documentary analysis (legislation and study on the subject) and official statistics on teleworking to contextualize the importance of study and teleworking. It is achieved; identify legal developments and public policy trends. Also, it is found that despite its importance and its upward

---

<sup>1</sup> Fecha de recepción: 19/07/2019. Fecha de aceptación: 20/11/2019

<sup>2</sup> Profesor Investigador de la División de Estudios de Posgrado de la Universidad de la Sierra Sur, Miahuatlán de Porfirio Díaz, Oaxaca; Dr. en Ciencias Sociales (Colegio de la Frontera Norte, México). Mgter. en Gobierno y Asuntos Públicos Por la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Profesora Investigadora del Instituto de Estudios Municipales de la Universidad de la Sierra Sur. Mgter. en Ciencias Políticas. Lic. en Ciencia Política y Relaciones Internacionales.



trend, the legislation is recent, several Latin American countries, including Mexico, have no legislation on the subject, and comprehensive public policy is incipient. These policies, in turn, are oriented primarily from a techno-economic perspective (increase in productivity) and cost savings, to then adopt a social inclusion approach for vulnerable groups. No policy promotes it from a human rights or digital citizenship perspective.

*Key words:* second generation human rights, fourth generation human rights, teleworking, digital citizenship.

### *Introducción*

El liberalismo es, en términos políticos, el modelo que sostiene al Estado en cuanto a la estructura sociopolítica dominante en la modernidad; el concepto de Derechos Humanos es la razón de ser del Estado y su unidad básica es el ciudadano. Ambos conceptos, ciudadanía y Derechos Humanos han evolucionado como categorías explicativas que nos permiten entender la realidad en el siglo XXI.

Los derechos de primera generación (derechos civiles y políticos), estuvieron reservados, a inicios del siglo XX, a un grupo de varones caucásicos con propiedad y es, no sin luchas, que se amplían primero a los obreros, posteriormente a los campesinos, analfabetos y mujeres en ese mismo siglo. Los derechos económicos y sociales (alimentación, vivienda, educación, trabajo, salud, seguridad social, salario justo y equitativo, descanso, huelga, sindicalización), así como los culturales (acceder a los beneficios de la ciencia y la tecnología) se incluyen en la segunda generación.

La discriminación de diverso tipo (económica, racial, cultural, religiosa, étnica, entre otras), como el riesgo presente y futuro para la humanidad, lleva a concebir derechos para “los pueblos, grupos sociales e individuos que viven en comunidad” (Santos, 2010: 97). De este modo, los derechos de los pueblos o de solidaridad, colaboración y convivencia: a la paz, al desarrollo, al medio ambiente sano y a la coexistencia pacífica, conforman los derechos de tercera generación, después de la posguerra.

En el presente siglo y desde las últimas tres décadas del siglo XX, la ciencia y la tecnología reconfiguran la realidad social en todas sus esferas, dando lugar a nuevas formas de producción y nuevas configuraciones de las relaciones sociales y políticas. Por lo tanto, el acceso, manejo y uso de las TIC permite teorizar sobre los derechos de cuarta generación. En la era globalizada actual, redefine también el concepto y práctica de la política, el poder, la ciudadanía y el espacio público, es decir, de lo social y lo político (Castells, 2000; Itinirarity, 2006; Castells, 2009).

Desde el punto de vista de Marshall (1948), la evolución de la ciudadanía sigue unas tendencias similares, aunque en un periodo más extenso, así los derechos civiles y económicos corresponden al siglo XVIII, los políticos al siglo XIX y los sociales al siglo XX. Los derechos culturales se configuran en las últimas décadas del siglo XX. Para Marshall (1948), la ciudadanía es unos fenómenos igualadores frente al mercado que genera desigualdades y busca que todos accedan a los derechos como beneficios del desarrollo.

El trabajo, que es uno de los primeros, está presente desde el siglo XVIII y es además uno de los factores creadores de riqueza y habilitador de otros derechos, por lo tanto, fundamental. En la visión histórica de los derechos por generaciones, el trabajo es un derecho de segunda generación y su uso en medios digitales: teletrabajo, surge como ejercicio en la cuarta generación de derechos, sin dejar de ser un derecho económico. Lo importante que es un derecho fundamental independiente del medio



que se utilice para ejercerlo. En el ciberespacio, necesario para su realización, es un derecho de ciudadanía digital, que puede aplicarse en los espacios: local, nacional, transnacional y global.

La emergencia del teletrabajo no es inercial al uso de la tecnología, sino que responde a una estructura económica global, determinado por intereses y contextos de una economía transnacional, globalizada e informacional, que caracteriza a la sociedad del siglo XXI, en la que las TIC transforman y redefinen de manera radical a las sociedades y las relaciones humanas, en los ámbitos económicos, políticos, sociales y culturales. La globalización, las migraciones internacionales y la emergencia de las TIC, traspasan las fronteras tanto físicas como culturales, a la vez que deslocalizan y relocalizan, desterritorializan y reterritorializan, a la vez que digitalizan las actividades de las personas, grupos y pueblos, y empresas. Esto abre el camino a las formas virtuales y/o telemáticas de relacionarse, entre ellas negociar, trabajar, participar, gobernar. Responde a una nueva economía global, desmaterializada, relocalizada y reterritorialización, que puede incluir como excluir.

En esta sociedad, con nuevas problemáticas y oportunidades, desigualdades y luchas, inclusiones y exclusiones, el teletrabajo, es una tendencia en crecimiento. En los estados latinoamericanos han respondido de manera lenta, siendo un evento resultado más de la inercia tecnológica e intereses del mercado. Frente al fenómeno predomina una posición optimista y lo ve como medio de crecimiento económico e inclusión social. Desde una perspectiva crítica para otros, es una nueva forma de explotación del capitalismo transnacional. En esa perspectiva existen diversos enfoques: tecnoeconómico (orientado al crecimiento económico empresarial), medioambientalista (centrado en la reducción de la contaminación), de inclusión social de grupos vulnerables (mujeres, discapacitados, entre otros) y universalista e integral (que busca la generalización a todos y en condiciones de igualdad, trabajos dignos y con todas las prestaciones). En los dos primeros enfoques predomina una visión instrumental y de utilidad: lucro o no contaminación, en los dos últimos, una perspectiva de los derechos, de ciudadanía. El dilema es: si el teletrabajo se deja a la dirección de la economía global o se concibe, promueve y garantiza como un derecho humano y de ciudadanía (digital).

En el primer caso, como una modalidad del trabajo en el contexto del capitalismo global se realiza la utilización instrumental con fines del mayor lucro y utilidad. Como consecuencia genera desigualdades, exclusión, marginación; aunque también oportunidades nuevas: mejora laboral, reducción de costos, más comodidad, o compaginar mejor trabajo y familia. No obstante, no necesariamente resuelve los problemas laborales, familiares o de género; al contrario puede constituirse en una forma de explotación, exclusión y precariedad laboral, por lo tanto de nuevas desigualdades sociales. Para evitarlas se puede promover e implementar desde los derechos humanos y de ciudadanía digital, garantizando el acceso, un trabajo digno y sus prestaciones sociales. Es buscar el contrapeso y el equilibrio al mercado, con la intervención del Estado y los trabajadores.

El estudio es cualitativo en base a análisis documental a partir de consulta a: estudios teóricos y empíricos sobre el teletrabajo, leyes y proyectos de ley y prensa (cuando se carece de otros estudios). Se analiza desde los derechos humanos y la ciudadanía, a partir de lo cual se aborda los avances y limitaciones en relación a: Legislación (existe o no existe), programas de teletrabajo, el rol del Estado y de la empresa, alcance de la ley (sector público, sector privado) en el marco de la construcción de la ciudadanía digital. El artículo aborda el teletrabajo en América Latina, específicamente, los países de América del Sur y por su importancia en relación al teletrabajo, Costa Rica y México.



## *I. Ciudadanía y derechos humanos en la era digital*

### *1.1. Conceptos y debates de la ciudadanía en el siglo XXI*

El mundo del siglo XXI, también llamada la era digital, se caracteriza por la inclusión de las TIC en los ámbitos económico, social, cultural y político en la cotidianidad de gran parte de la población mundial. En el espacio público la tecnología digital representa un nuevo espacio de interacción que nos obliga a redefinir el concepto de lo público y quienes participan en él (Mossberger, Tolbert y McNeal, 2008) y en la ciudadanía, la construcción y ejercicio de los derechos en el ciberespacio.

La ciudadanía del siglo XXI tiene en las TIC una herramienta que puede ampliarla o ser impedimento de la misma. Las principales tendencias y debates sobre lo público, lo ciudadano y lo democrático en la era digital, son: 1) el concepto de espacio público no se reduce al ámbito gubernamental, sino que incluye la participación de la sociedad civil y la empresa; 2) la participación ciudadana no se reduce al voto representativo en períodos electorales, sino que aspira a incidir directamente en la toma de decisiones públicas y participar en el ejercicio del poder; 3) erosión del sistema de partidos políticos tradicionales y política de masas; 4) emergencia de los multiculturalismos e interculturalismos, que reemplazan el concepto de una nación homogénea; 5) la noción de género reemplaza los roles tradicionales de mujer y hombre; 6) la pobreza se mide en términos de exclusión a bienes públicos; 7) el capital social y la cohesión social como sustitutos al de comunidad; 8) la opinión pública pasa de la definición de los medios de comunicación (radio, televisión prensa) a de los ciudadanos en las redes telemáticas; y 9) el surgimiento del mercado global, los gobiernos subnacionales y la ciudad como otorgadores de ciudadanía, no solamente el Estado. Como consecuencia la ciudadanía no se limita a lo político, sino que trasciende hacia los ámbitos social, económico y cultural.

En este marco de una sociedad globalizada y tecnologizada, de las nuevas formas de participación e incidencia pública y ejercicio de derechos a través de las TIC, surge el concepto de Ciudadanía digital para explicar este fenómeno y para normalizar una nueva ciudadanía. Sin embargo, para ejercer como ciudadano digital se deben cumplir tres condiciones: acceso a internet, conocimiento en el manejo de las herramientas de internet y apropiación por el usuario de la utilidad de internet para la interacción política (Natal, Benítez Ortíz, 2014). Si se tiene en cuenta la brecha digital en América Latina, el ejercicio de este tipo de ciudadanía se reduciría, a ciertos sectores definidos por su edad, condición social y grado de conectividad, que crea desigualdad el ejercer la ciudadanía digital.

#### *a) De la ciudadanía digital como espacio de ejercicio de derechos*

Con el triunfo del proyecto liberal de Estado-Nación, la ciudadanía representa la pertenencia a la comunidad política reconocida jurídicamente por un Estado con límites territoriales específicos; lo que corresponde a su dimensión identitaria. A partir de este momento, las características y requisitos de pertenencia están determinados por la Carta Magna de un Estado, es decir la *juridización* del Estado y la ciudadanía; su dimensión legal o nominal. Esta ciudadanía implica un conjunto de símbolos que legitiman tal pertenencia e identidad a determinada comunidad, como la simbolización de los derechos y deberes que se construyen y ejercen; que es su dimensión simbólica. La dimensión práctica o sustantiva de la ciudadanía implica la construcción y ejercicio de derechos, deberes y compromisos cívicos, como de la identidad misma. Con el advenimiento del mundo electrónico digital, estas dimensiones se reproducen y producen, configuran y reconfiguran en el ciberespacio.



En la ciudadanía nacional, el Estado era el origen legal y garantía del ejercicio, identidad y simbolización de la ciudadanía. Sin embargo, con la globalización, la digitalización y las migraciones internacionales, lo global y lo local se convierten en otorgadores de derechos a través de: a) las ciudades y gobiernos subnacionales, b) los derechos humanos y tratados internacionales, c) el mercado a través de las empresas transnacionales que, aún al margen de la ley, permiten el ejercicio de derechos, como el acceso al trabajo de inmigrantes ilegales y el teletrabajo. Además, emergen al debate y/o práctica, las ciudadanía: transnacional, postnacional, multicultural, intercultural, global, universal y cosmopolita, en la complejidad de la relación global-local y viceversa.

En América Latina -en el marco de la globalización y de las políticas de la sociedad de la información y del gobierno electrónico-, los estados buscan la inclusión digital universal, con el fin de garantizar el acceso a Internet de los ciudadanos, incluyendo a los grupos vulnerables. A la vez, desde el mercado la incorporación al ciberespacio se orienta al consumo, maximización de ganancias económicas y reducción de costos de producción. La sociedad civil y los individuos, como ciudadanos o consumidores (clientes), contribuyen a promover el acceso y apropiación del espacio digital.

Para Galindo (2009), “la ciudadanía digital es el punto de partida para la humanización de las tecnologías” y para que se implante necesita “estrategias de desarrollo, infraestructura, desarrollo de e-servicios y fomento del acceso” (p.172). Está ciudadanía incluye:

- 1) acceso y uso efectivo y regular de competencias tecnológicas, de la información y la educación [...]; 2) habilitación de la participación en la sociedad digital a través de la educación; 3) uso del internet para tener mayores oportunidades de trabajo; 4) deliberación y participación política, incluyendo el voto electrónico; 5) eliminación de las disparidades en el uso de internet; y 6) diferencia de género en relación al acceso y ejercicio de derechos y compromisos cívicos, las oportunidades económicas, la participación política y las políticas para fortalecer la democracia, la inclusión y la equidad a través de las TIC (Mosseberger, Tolbert y McNeal, 2008, citado en Fernández-Tapia y Fernández-Sánchez, 2016, p.121).

Una concepción sobre el ejercicio de derechos en la red. Sin embargo, la ciudadanía históricamente es lucha. Es decir, construcción y acción para tener más autonomía e inclusión en la sociedad como sujetos civiles y económicos, primero; políticos, sociales y culturales, después; de solidaridad, convivencia pacífica, dignidad de los pueblos, posteriormente; y ejercicio digital de los derechos en las últimas décadas frente a las jerarquías y élites. Esto incluye construir y asumir identidades y compromisos cívicos en una comunidad política. En consecuencia, la ciudadanía digital es:

“[...] la construcción de identidades ciudadanas y ejercicio de derechos y compromisos cívicos a través de internet, empezando desde el acceso a las TIC hasta la configuración y reconfiguración de identidades ciudadanas, como de la realización de los derechos civiles, sociales, económicos, culturales y políticos en los medios electrónicos o en el espacio digital” (Fernández-Tapia y Fernández-Sánchez, 2016, p.121).

Ciudadanía que se realiza en el acceso y participación digital cada día y en relación al Estado, en cinco modalidades: a) la defensa de los derechos frente a la administración pública; b) la realización de trámites en línea; y c) la participación democrática de los ciudadanos en las actividades públicas (Robles, 2009); d) el ejercicio de derechos económicos, culturales y sociales, entre ellos el teletrabajo; e) y en las transformaciones de las identidades, convivencia y el habla. Es decir, “las TIC han



modificado las formas de estar juntos y, con ello, el ámbito de la interacción cara a cara: los modos de presencia de los individuos ya no se reducen al mundo físico y, de hecho, los recursos alternos, extralingüísticos y paralingüísticos, de los actos del habla, cada vez más encuentran traducción en el espacio digital” (Giraldo-Ramírez, 2014, p.70), público o privado, “de política y ciudadanía” (Martín y Torres, 2013, s. p.), inmaterial, reterritorializado y reterritorializado, deslocalizado y relocalizado.

#### *b) Los derechos humanos de segunda y cuarta generación en el siglo XXI*

Según Karel Vasak, en 1979, considera que en el desarrollo histórico de los derechos pueden distinguirse tres generaciones: la primera, los derechos civiles y políticos; la segunda, los derechos económicos, sociales y culturales y; la tercera, los derechos la paz, el medioambiente, las garantías contra la manipulación genética, entre otros; otros autores, consideran que las nuevas formas como se incorporan los derechos de estas tres generaciones derechos en el ciberespacio como cuarta generación, aunque no hay consenso y otros prefieren incluirlos en la tercera generación (Fraguas, 2015). Desde la perspectiva nuestra, debido a la magnitud de las transformaciones e impactos de las TIC, definen a la cuarta generación de derechos: la Internet, la cultura informacional, el teletrabajo, la e-salud, la educación digital, la e-política, la e-cultural, es decir la configuración de la e-ciudadanía.

La segunda generación de derechos humanos, por una parte, está articulada a los derechos económicos, sociales y culturales, en el cual el trabajo digno, con buena remuneración y seguridad es un derecho fundamental, independientemente de su modalidad. Como consecuencia, el trabajo al ser fundamental para la vida y desarrollo de las personas en la sociedad, y en su modalidad de teletrabajo al constituir un derecho básico en la sociedad de la información (SI), es indispensable su reconocimiento como derecho de ciudadanía y derecho humano, que el Estado debe garantizar.

Para Bustamante (2010), los derechos humanos de cuarta generación se expresan a través de varias dimensiones de la ciudadanía digital: a) Ampliación de la ciudadanía clásica hacia los derechos del libre acceso y uso de información y conocimiento, así como la exigencia de una interacción más simple y completa con las administraciones públicas en el ciberespacio; b) la ciudadanía entendida como lucha contra la exclusión digital, a través de la inserción de colectivos marginales en el mercado de trabajo en la Sociedad de la Información (SI) (políticas de profesionalización y capacitación); c) exigencia de políticas de educación ciudadana que creen inteligencia colectiva que asegure la inserción autónoma a cada país en un mundo globalizado. Es decir, incluye el acceso de los colectivos marginales al trabajo en la SI, la capacitación y profesionalización para su ejercicio e implicaría la garantía de los instrumentos tecnológicos, seguridad, prestaciones laborales y salario digno.

No obstante, si solo se deja el teletrabajo como nueva modalidad de la economía capitalista global y a la dinámica inercial de las TIC, no garantizan el teletrabajo como derecho ni sus beneficios y prestaciones de él derivados; al contrario, se pueden perder o precarizarse, dar lugar a la explotación y nuevas desigualdades laborales y sociales, conflictos familiares si deja a la discrecionalidad de las empresas su generalización, cayendo en la dinámica del mercado global. Por lo tanto, los estados necesitan legislar el teletrabajo desde la inclusión social, la universalidad y la integralidad de los derechos. Es decir, concebir al teletrabajo como derecho humano (de segunda y cuarta generación) y de ciudadanía digital incluyente para contrarrestar y/o evitar los efectos del mercado.



## *1.2. Teletrabajo: beneficios, digitalización y transnacionalización laboral*

### *a) Del concepto, ventajas y desventajas del teletrabajo: optimistas, pesimista y realistas*

Para referirse al teletrabajo se utilizan diferentes términos: *telework* (trabajo a distancia), *networking* (trabajo en red), *telecommuting* (tele-desplazamiento) o *flexible working* (trabajo flexible)<sup>3</sup>. Se le puede definir como el que se realiza en una ubicación distinta y remota respecto a la sede de la organización empleadora y que tiene lugar a través de las TIC (Gil-Motelongo y Bolio, 2005).

Es resultado de la globalización, el desarrollo de las TIC y la necesidad de ganar eficiencia por parte de las empresas lo impulsan. En consecuencia, si se considera los fines del capitalismo, el teletrabajo responde a la maximización de las ganancias de las empresas, el aumento de la productividad y reducir costes de producción (de energía y traslado de personas, entre otros). Entre los beneficios para el trabajador se señalan: mejor salud mental, más cercanía y convivencia familiar, autonomía, reducción de costos de transporte y más eficiencia en la gestión del tiempo de trabajo (Tunal, 2012).

El teletrabajo permite manejar mejor las situaciones personales, de salud y/o discapacidad del trabajador y de sus familiares; favorece el cuidado de hijos pequeños, el control familiar y reduce el estrés laboral, al permitir un equilibrio entre el trabajo y los roles familiares, el manejo del tiempo que favorece la salud, mayor confort (Tremblay, 2003; De Luis *et al*, 2006); las mujeres perciben más satisfacción al conciliar trabajo y familia (Hilbrecht *et al*, 2008), aunque no disminuye su carga de género ni sus relaciones se modifican (De Luis *et al*, 2006). Para la sociedad reducción de: desplazamientos, consumo de energía y contaminación (De Luis *et al*, 2004; Pérez *et al*, 2003).

A las empresas beneficia en: adaptación a los cambios económicos y tecnológicos del mercado (Peters, Tijdens y Wetzels, 2004), la flexibilización (funcional o numérica) a través de subcontratación u otras modalidades de empresas intermediarias para ciertos trabajos concretos (Martínez *et al*, 2003); ventajas competitivas de las empresas (Karia y Asaari, 2016) y, la reducción de los costos por desplazamientos y consumo de energía (Cárcamo y Muñoz, 2009), en consecuencia menor contaminación y emisiones de CO<sub>2</sub>. Benjumea-Arias, Villa-Enciso y Valencia-Arias (2016), a partir de la revisión de la literatura, considera que dos son los beneficios fundamentales: mejora la calidad de vida de las personas que teletrabajan y ayudan a utilizar mejor y eficientemente el talento humano. Este enfoque optimista se remonta a los años noventa (Hernández, 1997).

Paralelamente surge un enfoque crítico, que algunos llaman pesimista, que considera al teletrabajo un subproducto del capitalismo global, cuyas consecuencias pueden ser más negativas que positivas. Para Pérez (2008) el teletrabajo significa: a) una nueva forma de explotación, con origen en las multinacionales que lo promueven como flexibilidad de horarios bajo los argumentos de una mejor calidad de vida, conciliar la vida familiar y laboral, ahorro de tiempo y por el cuidado de los hijos, más tiempo para la familia, disfrutar su entorno, menor gasto en transporte y reducción del estrés; b) la empresa deja de invertir, acceso a trabajadores de cualquier parte del mundo y privar del trabajo con el solo cambio el correo y; c) el ocultamiento del doble trabajo de las mujeres, el recorte de los servicios de guarderías, no pago de la movilidad de los discapacitados y condena a los teletrabajadores a un arresto domiciliario laboral. Asimismo, los equipos y herramientas de trabajo no siempre los asume

---

<sup>3</sup> En este caso no se refiere a la flexibilidad laboral en términos de los procesos de reestructuración productiva, iniciados, con distintos matices y ritos, a finales de los años setenta del siglo pasado, sino al que permite la utilización de las TIC.



la empresa y son gastos para los trabajadores; no se ocupa del total mantenimiento; se desentiende de las responsabilidades de: salud laboral, gastos de electricidad, agua, gas y limpieza; se trabaja por objetivos en jornadas intensas con horas de trabajo no pagadas; afecta la organización laboral sindical y la defensa de los trabajadores; da mayor control a la empresa sobre el trabajador; elimina una forma de socialización y desprotege al trabajador por el vacío legal que existe (Pérez, 2008), dejando a la discrecionalidad empresarial el destino del teletrabajador.

Para Hernández (1997) la menor socialización del trabajador y pérdida de seguridad por su desintegración a la sociedad puede afectar su productividad; se pierde la privacidad y degradación de la vida familiar por la invasión del trabajo en el hogar; para la empresa: dificultades para el trabajo en equipo, imposibilita el control físico y aumento de gastos en equipos si corren a cargo de la empresa y; para la sociedad: mayor precarización del trabajo, explotación de trabajadores vulnerables (niños, mujeres, indígenas), con el posible aumento de la desigualdad y surgimiento de una dualidad laboral: trabajadores blancos y calificados bien remunerados, y una periferia de trabajadores mal pagados y explotados (Huws, 1995, citado en Hernández, 1997) y un aumento de la competencia al hacerlo en un mercado global (Hernández, 1997), desigual y desfavorable para los menos calificados y con trabajadores de regiones donde el pago de mano de obra es más barata. Esto último puede ser problemático para América Latina, si se contrasta con los trabajadores calificados de otras regiones, además de la posibilidad de perder empleos locales y nacionales.

Otros estudios señalan como desventajas: aislamiento social y profesional del trabajador con posibles efectos negativos en la salud; la no diferenciación entre el ámbito del hogar y el laboral; superposición del trabajo a la familia; aumento de las horas de trabajo; estrés por el tiempo de trabajo y conflictos por la intensidad del tiempo laboral y el dedicado a familia, problemas de inseguridad para la empresa (Agudo, 2009; Pérez, 2010; OIT, 2016; Lampert y Poblete, 2018; OIT Eurofound, 2019), precarización del trabajo y “*dumping social*” (Thibault, 2000); aumento de gastos en equipo por las empresas y menos control de los trabajadores (Agudo, 2014). Se puede añadir la pérdida de derechos laborales si no existe una ley que lo regule y se rige por la dinámica de mercado.

Los problemas o desventajas se originan en la ausencia de una legislación sólida que garantice los derechos del teletrabajador y es resultado de la inercia y dinámica del mercado. Es decir, de la globalización y el impacto de las TIC en la sociedad, que han originado un mercado internacional de servicios relacionados a la información y como consecuencia, economías basadas en los servicios (Sanguineti, 2002). En otras palabras, es el resultado del capitalismo global y su realización a través de la economía informacional (Castells, 2000). Realidad social en la que “es precisamente el teletrabajo una de las principales consecuencias de la actual transformación de la sociedad, aquí es donde radica la importancia de su análisis” (Correa-Prieto, 2015, p.8). Los estudios arrojan resultados ambiguos: tanto positivos como negativos (OIT-Eurofound), 2019), que no pueden tomarse como concluyentes.

La tercera perspectiva, es una visión realista del teletrabajo. Se propone un enfoque realista sobre el teletrabajo, valorando las ventajas o beneficios y las desventajas o peligros, que permite constatar la existencia de los beneficios señalados, pero también inconvenientes derivados de la configuración económica de la globalización capitalista y de las TIC. Esta última genera desigualdades y exclusión, necesitando de la ciudadanía como fuerza contraria para generar igualdad e inclusión.

El reconocimiento del teletrabajo como derecho de ciudadanía digital en el marco de los derechos humanos, se produce un equilibrio para igualar oportunidades y beneficios, para lograr el equilibrio y





reducción o eliminación de las desigualdades y exclusiones. De este modo se establece un contrapeso legal y ciudadano para evitar la precarización laboral, la flexibilización de las responsabilidades laborales por parte de los empleadores, la explotación y la generación de nuevos conflictos familiares y laborales como consecuencia de la relocalización laboral de la sede del trabajo al hogar y la desterritorialización e inmaterialidad del mismo al realizarse en línea.

#### *b) De digitalización y transnacionalización laboral*

La digitalización es el proceso que permite pasar la información del formato analógico al digital, convirtiendo los documentos de papel en datos, archivos o imágenes electrónicos.

“La digitalización cambia definitivamente la forma de relacionarnos en el mercado laboral: acaba con la intermediación que no sea estrictamente necesaria, permite trabajar desde cualquier punto del planeta y sobre todo sitúa al consumidor en el centro de cualquier negocio/servicio. [...]. Como consecuencias del cambio en la forma de trabajar, se producen transformaciones radicales en los modelos organizativos de las empresas, y un crecimiento considerable de los profesionales que trabajan por cuenta propia y/o para proyectos específicos” (Fuentes, 2017, p.18).

Los estudios referidos nos ubica ante cuatro hechos fundamentales de la nueva realidad laboral: 1) la digitalización produce nuevas organizaciones de trabajo, que emplean trabajadores que están cerca a los mercados de consumo y que tienen una relación laboral a distancia a través de la internet, el móvil y el computador, desde su domicilio o de manera ubicua, es decir: teletrabajadores; 2) un consumidor conectado más informado, exigente de calidad, comodidad y rapidez, lo que facilita teletrabajo en una empresa o como independiente; 3) la robótica, la inteligencia artificial y el big data, tienden al reemplazo de los trabajos mecánicos, de oficios y administrativos y; 4) la forma de selección de personal se digitaliza y activa, transformando todo el proceso productivo.

Además, hace posible la construcción de dos fenómenos interesantes y evidentes en la práctica, aunque cuestionables, y que se prestan para el debate académico y político: a) la democratización de la información y del conocimiento y, b) el transnacionalismo digital; los que impactan directamente sobre la vida de las personas y sociedades, consecuentemente en el trabajo, no solamente en el capital. Como consecuencia se estructuran y ejercen nuevos derechos y deberes laborales en el ciberespacio, que corresponden a los derechos de cuarta generación, por lo tanto a la e-ciudadanía.

Son procesos económicos que resultan de la globalización económica, en los que “la relación laboral y las prácticas de negociación entre agentes sociales se van moviendo del ámbito local al transnacional” (Belzunegui, Brunet y Pastor, 2005, p.710). Si bien las lógicas pueden ser nacionales, el teletrabajo transfronterizo es el mecanismo organizativo de las empresas (Belzunegui, Brunet y Pastor, 2005), pero la tendencia es el tránsito de los espacios transfronterizos a los globales.

Las TIC y la digitalización favorecen y potencian la implantación de estas nuevas relaciones de producción. Como consecuencia, el teletrabajo se está convirtiendo en un mecanismo y proceso organizativo transnacional, asociado además de la transnacionalización económica a la transnacionalización sindical, de los derechos colectivos de los trabajadores, por lo tanto, es parte de la configuración de una ciudadanía digital transnacional.



Otro proceso importante es que la Internet supone la democratización de la información que favorece ambientes de trabajo colaborativos en los que la información se comparte, es accesible y transparente (Fuentes, 2017, p.18). Esto permite la apropiación de información y conocimiento gracias a la digitalización y conectividad. Asimismo, permite el acceso a trabajos mejor remunerados, como el teletrabajo. También puede producir precarización laboral, explotación, debilitamiento sindical y pérdida de los derechos sociales, cuyo resultado es una menor democratización laboral.

### *c) Del alcance, modalidades y tipos del teletrabajo*

En el 2017, según el informe de la Organización Internacional del Trabajo y EUROFOUND, la media europea del teletrabajo es del 17%, en Estados Unidos 20%, en Japón, 16% e India un 19% (Eurofound and the International Labour Office, 2017). Según el 1er. Informe del teletrabajo de 2017 de la Academia Internacional de teletrabajo para América Latina, Argentina tenía 2 000 000 de teletrabajadores; Brasil, 7500000; Colombia, 31000; Costa Rica, 20000; Chile, 500000; y México, 2600000. Es una práctica que crece y presenta las siguientes modalidades (Saco-Barrios, 2006):

- *On line o two-way line*. Se realiza en tiempo real y de manera interactiva, es el mecanismo más usado por las empresas. El trabajador opera una videoterminal en una red informática que permite la comunicación interactiva entre los ordenadores de las terminales y el ordenador central.

- El teletrabajo *one way line*, de relación del trabajador con la empresa o viceversa de manera unidireccional, pero que permite control directo de la terminal externa, siendo débil si es la relación del trabajador a la empresa y fuerte si es de la empresa al trabajador.

- El teletrabajo *off line* o desconectado. No existe conexión entre teletrabajador y empresa, sino que, a partir de instrucciones iniciales, se desarrolla el trabajo por cuenta propia y posteriormente se hace llegar los resultados a la empresa o empleador en los tiempos convenidos y por vía electrónica.

En la primera modalidad el trabajador está sujeto a control, no maneja sus tiempos y su autonomía es muy relativa. Estas tres formas también operan para el teletrabajo empresario o de emprendedores, que puede ser: *on line*, *one way line* y *off line*.

Los tipos de teletrabajo, según el Instituto Europeo de investigación y Estudios Estratégicos de Telecomunicaciones – EURESCOM, retomados por Osio (2010) son: Teletrabajador en casa (trabaja desde su domicilio), teletrabajador de oficina (tiene un puesto en la oficina pero puede teletrabajar si lo desea), teletrabajador flexible de oficina (trabaja más en su oficina que en casa), teletrabajador flexible de casa (no tiene puesto permanente en una oficina, trabaja en casa y en diferentes oficinas de la empresa), teletrabajador con oficina (trabaja unos días en su oficina y otros en casa) y teletrabajador móvil en casa, oficina y otros lugares (con ordenador en oficina y portátil, pasa unos tres días en la oficina y los otros en casa o en otras oficinas).

Estos trabajadores pueden clasificarse como asalariados o empleados de una empresa, *freelance* o auto-empleado (trabaja por su cuenta para diferentes empresas o empleadores) y teletrabajador empresario (tiene su propia empresa y autoteletrabaja) (Osio, 2010).

Otra clasificación considera: a) teletrabajadores primarios (su forma de labor principal es teletrabajar, aunque pueden pasar algunos días en la oficina), b) sustanciales (el teletrabajo es parte de su rutina diaria, aunque la oficina de la empresa sea el lugar principal de trabajo), c) marginales



(su trabajo como teletrabajador es mínimo que no necesariamente pueden considerarse como tales); y de acuerdo al estatus, pueden ser: 1) subordinado: la casa del trabajador es un lugar de trabajo además de la oficina, con dedicación plena y único empleador; 2) autónomo o *freelance*: trabajo en casa de manera independiente y tienen varios empleadores, 3) atípico-precarios: trabajos que carecen de garantía de continuidad de empleo y tienen condiciones laborales por debajo de los empleos típicos y son de difícil regulación legal (Martínez-Sánchez, 2012).

Los espacios del teletrabajo son diversos, el más común es el domicilio. Osio (2010) ha identificado los siguientes espacios: Telecentros comunitarios, oficinas satélites (con espacios creados por las propias empresas), Centros de trabajo vecinales (en localidades lejanas, creadas por organizaciones sociales), telecentros o cibercafés, *Call centers*, Teletrabajo Offshore (oficinas en el extranjero de la empresa para contratar teletrabajadores), domicilio de los teletrabajadores.

En consecuencias existen diversas formas y espacios para teletrabajar, que hacen imposible el supuesto de aislamiento social y de reclusión social; aunque es posible los demás problemas señalados, sobre todo si no existe una legislación que lo proteja como derecho humano y de ciudadanía. Cabe precisar que no se identificó estudios ni informes que den cuenta de sus desventajas y peligros, lo que es posible por ser un fenómeno reciente y poco estudiado.

## *II. Legislación y políticas de teletrabajo y e-ciudadanía en América Latina*

### *2.1. Las políticas públicas para promover la ciudadanía digital y el teletrabajo*

Al 2012, “diversos países han realizado reformas que se adaptan al cambio vertiginoso de las modalidades laborales que surgen; sin embargo, Latinoamérica se ha quedado atrás en ello” (Martínez-Sánchez, 2012, p.149), superando la ausencia que existía en la legislación, de tal forma que el teletrabajo se incluía como trabajo a domicilio, aunque este no alcanzaba al trabajo intelectual a través de las TIC, por lo que la legislación debe atender a las diversas modalidades de teletrabajo.

El panorama actual en América Latina es el siguiente:

En Argentina no existe una ley específica de teletrabajo. La Ley de Contrato de Trabajo No. 20744 (ICT), lo tipifica como una modalidad de prestación de tareas.

En el 2001 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MEySS) solicita se forme la Comisión de Teletrabajo para estudiar la necesidad de normatividad para esta modalidad de trabajo, la que se creó dos años después, es decir en el 2003; se presentó un proyecto de ley de teletrabajo en el 2007, sin éxito; en el 2014 se presenta otro proyecto de ley, sin concretizarse; la provincia de Neuquén, sin embargo, sancionó la Ley 2861 (3 de julio de 2013) sobre la Promoción y Difusión de Teletrabajo, a la que siguieron propuestas de ley en Río Negro, Buenos Aires, Chaco y La Pampa; a la vez que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTEySS) emitió resoluciones al respecto y un Manual de buenas prácticas de salud y seguridad en teletrabajo para empresas privadas, a la vez que se firman varios convenios colectivos (ITALAC, 2017). Otros proyectos ley presentados fueron: 6077-D-2002 del 25/9/2002, 0941-D-2006, 2337-S-2007, 2537-S-2008, S-3498/10, el 3499/10 y el S-3499/10.

Se avanza en el desarrollo, difusión y evaluación, como también en la estructura organizativa que la promueve y se firmó un acuerdo de colaboración con Colombia (ELAC, 2015), más el teletrabajo se



realiza en el marco de la Ley No. 25800 que aprueba el Convenio 177 de la OIT sobre trabajo a domicilio y la Ley 20744 sobre Contrato de Trabajo (LCT) que rige los contratos y sus modalidades.

La Resolución 147/2012, por un lado, define el teletrabajo y es la base para la legislación en áreas específicas, como: a) zonas geográficas aisladas de Argentina, para evitar el desarraigo de los trabajadores; b) grupos vulnerables (personas con capacidades disminuidas, jóvenes de 18 a 24 años desempleados y mayores de 45 años; c) presidiarios y expresidiarios; d) PyMES, e) MERCOSUR; f) negociación colectiva y g) riesgos del trabajo. Por otro lado, la Resolución 1552/2012 regula el teletrabajo y establece las condiciones y obligaciones de los empleadores según el artículo segundo y tercero (MTEySS, 2012), sobre los riesgos, lugar y frecuencia del trabajo, tareas asignadas y provisión de silla ergonómica, extintor de incendios portátil, botiquín de primeros auxilios, almohadilla para mouse y el Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo (Thibaud, 2014).

En el 2013, sin tener una ley vigente, pero con base al proyecto ley se crea el Programa de Promoción del empleo en Teletrabajo, mediante la Resolución 595/2013 del MTEySS que impulsa el teletrabajo en el sector privado, se busca evaluar su impacto, monitorear y propiciar las condiciones de trabajo dignas (MTEySS, 2013). Su enfoque podría catalogarse como tecnoeconómico porque sigue la inercia tecnológica y económica de la globalización.

Bolivia tampoco tiene una ley de teletrabajo y rigen al 2017, con sus modificaciones son las de 1942 y 1943, las que no contemplan el teletrabajo, sino solamente la protección de los trabajadores para evitar despidos injustificados. La Fundación para el Desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (FundeTic) promueve en el Senado un Proyecto de ley de Teletrabajo (ITALAC, 2017).

En Brasil el proyecto de ley 3129/04 considera al teletrabajo como modalidad del trabajo a distancia y el Proyecto de ley 4505/08 o 5405, plantea la regulación del trabajo a distancia del trabajador dependiente, no así del autónomo. En noviembre de 2017 entró en vigor la legislación que regula los mismos derechos laborales para los teletrabajadores y los que acuden a su centro de trabajo (vacaciones, aguinaldo, licencia de maternidad y paternidad, seguro de desempleo, FGTS, jubilación) (Mello, 2017). La ley prevé que es de mutuo acuerdo entre trabajador y empleador, la modificación de la modalidad por el empleador es si el trabajador acepta, aunque si hay cambio de actividades que necesitan del trabajo presencial el empleador puede hacerlo unilateralmente; se prever también la protección en materia de higiene y seguridad, instrumentos de trabajo, como periodos de trabajo y descanso, salvo en los casos que no se pueda aplicarse, pero no tiene pago por horas extras, trabajo nocturno de adicional por régimen de sobre aviso o de prontitud (Álvarez, 2018).

En el sector privado en el 2010 el 25% de empresas utilizaba el teletrabajo a la vez que se comienza a impulsar en el sector judicial, con los jueces laborales (Pino-Estrada, 2010). Al 2018 se está lejos de ser una realidad en el sector público. Se garantizan los mismos derechos que a los trabajadores presenciales, pero está lejos de ser en enfoque integral y universalista, rige la dinámica del mercado.

En Chile el 2001 en la Ley 18750, que modifica al código de trabajo se reconoce al teletrabajo, aunque sin nombrarlo, tipifica al trabajo realizado fuera de las oficinas por medios informáticos, en el cual las horas extras no son contabilizadas; en la reforma laboral de 2016 se reconoce como otra modalidad de trabajo y se realiza a partir del acuerdo entre empleador y empleado, si se cumplen ciertos requisitos para realizar ciertas funciones fuera de las oficinas de la empresa; asimismo, se faculta a sindicatos o trabajadores el derecho a solicitar esta modalidad y; aunque se aborda desde el enfoque



de inclusión social (Salazar, 2017), la ley no garantiza que sea así y en la práctica se desarrolla en base a la dinámica de mercado, es decir desde un enfoque tecnoeconómico.

En Colombia, el teletrabajo se gire por la Ley 1221 del 16 de julio de 2008, que establece las normas para regular y promover el teletrabajo y el Decreto Reglamentario 884 de la ley de 2008, del 30 de abril de 2012, que la reglamenta. El 26 de diciembre de 2013 el Decreto Distrital 596 establece la aplicación del teletrabajo en organismos y entidades del Distrito Capital; en el 2009 la Ley 1341, sobre la Sociedad de la Información y la organización de las Tecnologías de la Información y las comunicaciones TIC, en su artículo 6, define a las TIC como característica y requisito para el desarrollo del teletrabajo; el 29 de diciembre de 2010, la Ley 1429 establece la obligación del Estado para diseñar y promover programas de formación, capacitación, asistencia técnica y asesoría especializada que permita la formalización y generalización empresarial del teletrabajo; el 11 de julio de 2012, la Ley 1562 regula el Sistema de Riesgos Laborales, accidentes de trabajo y salud ocupacional, la invalidez y la muerte y; en el 2012, el Ministerio de la Información y Comunicaciones y el Ministerio del Trabajo impulsan la implementación por las empresas que no lo hacían y estaban rezagadas en el uso de las TIC. Su enfoque es integral y universalista. El enfoque es integral y universalista.

En el Proyecto de Acuerdo 244 del 17 de mayo de 2006, en el gobierno local, el Concejo de Bogotá D. C., establece normas para la formulación de una política de fomento del teletrabajo en el Distrito Capital; en la Resolución 3559 del 2013, se define el plan de acción para implementar el teletrabajo en el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, que deroga a la vez la Resolución 2999 de 2012, que definía el plan anterior. Es preciso mencionar que la Resolución 2886 del 21 de noviembre de 2012, publicada el 17 de diciembre del mismo año, define las entidades que forman parte de la Red Nacional de fomento al Teletrabajo.

La ley reconoce tres tipos de teletrabajo: suplementario (quienes alternan tareas en la empresa y fuera de ella); autónomo (trabajadores independientes o empleados que usan las TIC para trabajar desde cualquier lugar) y; móvil, que lo hacen a través de las TIC, aunque tengan oficina (López, 2017).

La experiencia colombiana es una de las más consolidadas de la región y es un referente por tres motivos: a) tiene una ley exclusiva de teletrabajo y b) realizar cada dos años un estudio sobre la penetración y percepción del teletrabajo en todo el país, para evaluar su impacto; y c) constituir una política de Estado con políticas públicas no solo para la promoción sino para su implantación. Sin embargo, se considera pendientes: el problema de la presenciabilidad, las resistencias de las organizaciones y empresas, y los aspectos culturales, en particular las de género, factores que obstaculizan su implementación (ITALAC, 2017), Regula, promueve e implanta el teletrabajo en el sector público y privado. Tiende a constituirse en un enfoque universalista e integral.

Costa Rica empezó con un plan piloto de la empresa estatal de electricidad y telecomunicaciones y del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), que inició el 2007 con 16 funcionarios, encontrando que aumenta la productividad en un 30%, reduce los costos operativos casi en 12%, optimiza el espacio, produce mayor satisfacción laboral y reduce la brecha digital, lo que llevó a observar la necesidad de replantear procesos, procedimientos, normas, manejo del cambio cultural y otros aspectos relacionados con la organización del trabajo (Acuña, 2017).

La legislación que lo sostiene: Decreto 34704 del 31/07/2008, sobre la promoción del teletrabajo en las instituciones públicas; el Decreto 35142 del 25/02/2009 que reglamenta el Teletrabajo en el Ministerio de Economía y Comercio, y Decreto 35434 del 12/08/2009 que reglamenta la



implementación del teletrabajo en mujeres embarazadas que presten servicios en el sector público y privado (los dos primeros decretos no vigentes). En el 2009, la Procuraduría General de la República, emite el Reglamento para implementar la modalidad de teletrabajo el 12/01/2009, que de modifica el 15/05/2009; el Banco Nacional de Costa Rica, lo hace el 15/05/2009 y el 2010 la Asamblea legislativa; el 2011 el Sistema de Emergencias 911; el 2013 la Corte Suprema de Justicia emite un Circular para incentivar la incorporación de los trabajadores judiciales al teletrabajo; en el 2014 la misma institución, emite circular para que los Informes trimestrales se realicen mediante esta modalidad y otro circular, también para la evaluación de rendimiento de los trabajadores.

En 23 de mayo de 2013 se emite el Decreto No. No. 37695-MP-MTSS que regula el teletrabajo en el sector público (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-MTSS, 2013) y en el 2015, por el Decreto 39225-MP-MTSS-MICITT se legisla la aplicación del teletrabajo en las instituciones públicas (Gobierno de Costa Rica, 2015). En el 2017 fueron 37 instituciones públicas que aplican el teletrabajo, en las empresas privadas (nacionales y extranjeras) se ha promovido su práctica a través de las Cámaras de la Empresas Privada, con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los sindicatos y otros grupos sociales, y producción de guías de teletrabajo para instituciones del Estado, empresas privadas, municipios y emprendedores independientes, con un programa de difusión y acompañamiento en todo el país, promovido desde el gobierno nacional (Acuña, 2017). Es decir, es también una política de Estado. Su enfoque es universalista e integral.

En Ecuador, el Acuerdo ministerial 2016-0190, del 24 de agosto de 2016, legisla el teletrabajo en el sector privado y lo define como una forma de prestación de servicios no presencial que se hacen a través de las TIC y puede ser permanente o parcial, voluntaria y previo acuerdo entre las partes (Ministerio de Trabajo, 2016), sin embargo, su evolución al 2017 es lenta. En octubre de 2017 existían 15 200 teletrabajadores en el sector privado y en el 2018 se pretendía incrementar hasta 76 000 según el ministro Raúl Ledesma (Universo Online, 2017), y desde el 2017 también puede contratarse en el sector público (Astudillo 2017). Sus antecedentes más remotos son: a) el Proyecto de código Orgánico de trabajo del 25 de mayo de 2012, que define y pretende regular el teletrabajo y lo diferencia de trabajo a domicilio, en el título II, capítulo IV y, b) la Propuesta de reforma jurídica sobre aspectos laborales de 2010 desarrollada por USAID-Ecuador.

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2017-0090-A fue modificado por el Acuerdo Ministerial No. MDT.2018-0002 del 11 de enero de 2018, en el cual se establece que “tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo las [...]: Mujeres embarazada. Mujeres en periodo de lactancia. Personas con discapacidad. Personas con enfermedades catastróficas. Adultos mayores” (Ministerio de Trabajo –MT, 2018, p.3). Garantiza iguales derechos laborales que en el trabajo presencial y de prioridad a los sectores vulnerables. Su enfoque es de integral y universalista.

México no tiene una ley específica sobre teletrabajo. La Ley Federal del Trabajo (LFT), en la reforma de noviembre de 2012, incluye indirectamente a través del llamado trabajo a domicilio, “el cual es el que se realiza en el domicilio del trabajador o en un lugar libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo. La actividad se realiza a distancia y se utilizan tecnologías de la información y comunicación” (Título sexto sobre trabajos especiales, capítulo XII sobre trabajo a domicilio) (Gobierno de México, 2018).

La ley no varía en la última reforma de 22 de junio de 2018 (Gobierno de México, 2018), aunque esta modalidad está en crecimiento en las empresas cuyas matrices están en el extranjero; lo que lleva a que no se cumpla el artículo 317 que señala que las empresas que lo implementen deben registrarse,



son también imprecisos los artículos 320 al 322 y 324, que consideran controles, diferenciación de salarios y libretas por trabajador. La LFT no legisla al respecto (Castro-Estrada, 2001), por lo que se cae en la informalidad (Camacho-Solís, 2015). Se equipara el teletrabajo con el trabajo a domicilio.

Sin embargo, se considera que “el teletrabajo tiene presencia en el país desde 1997, con su ingreso como parte del mercado de las manufactura de software, [...] después de la firma del Tratado de Libre Comercio para América del Norte” (Garmendia-Cedillo, 2008), posteriormente se suman otras de otros rubros como Móvil Oil, para reducir costos, pero hay una resistencia fuerte de las estructuras organizacionales tradicionales y una resistencia al cambio (Gil-Montelongo y Bolio, 2007, p. 66), a lo cual se suman las universidades públicas y privadas del país que ofertan clases en línea, cuyos profesores teletrabajan. La aproximación más cercana es la Iniciativa a reforma de la Ley Federal de Trabajo realizada en el 2012 por el diputado José Angelino Caamal Mena que propuso incluir la figura de teletrabajo en el artículo 15 y 72, sin éxito. Su enfoque es tecnoeconómico. El enfoque es el del mercado: es decir, tecnoeconómico.

En el Perú el teletrabajo está normado por la Ley No. 30036 del 5 de junio de 2013 (Gobierno de la República del Perú, 2013) y su reglamento, Decreto Supremo No. 017-2015-TR (Gobierno de la República del Perú, 2015), que regulan la voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato con el trabajo presencial, incluyendo iguales salarios e iguales derechos para ambas modalidades, los usos y cuidados de los equipos, obligaciones, así como el equilibrio entre la vida laboral y familiar. Se diferencia del trabajo a domicilio regulado en el artículo 155 del Decreto Legislativo 728, Ley de fomento al empleo, que regula actividades manuales que se realizan con frecuencia, en el cual no existe mención de las TIC (Valencia-Catunta, 2019). Además, al ser específica permite precisar cuándo se está ante un caso de teletrabajo, aunque tiene sus limitaciones como la seguridad y salud en el trabajo bajo esta modalidad, el deber de capacitación del teletrabajador, la responsabilidad de los empleadores, las formas de la inspección, la inviolabilidad del domicilio y el problema geográfico para llevarse a cabo la inspección (Ramírez y Chuquilanqui, 2016).

La importancia de la ley para Sánchez Castro (2017), en el caso peruano es la inclusión de los grupos vulnerables, como personas con discapacidad y la conciliación de la vida familiar y laboral de familias monoparentales. Es decir, un enfoque de inclusión social.

Los avances más importantes de políticas de teletrabajo, con base a la segunda disposición complementaria de la Ley de teletrabajo a través de la Resolución Suprema 422-2013-PCM, son: Creación de la Comisión Multisectorial para elaborar un informe técnico con propuestas de políticas sobre el teletrabajo y, el cual se publicó en la Resolución Ministerial 121-2015-TR, en el que se plantea: la promoción del teletrabajo en el sector público y privado, empleo para poblaciones vulnerables, fortalecer la institucionalidad y liderazgo en relación al teletrabajo; a la vez que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo promueve el teletrabajo como mecanismo de inclusión de las mujeres y reducir las brechas de género, y en el 2016 firma un pacto con empresas, sociedad civil y gobiernos regionales para promover el teletrabajo, implementación de mecanismos de orientación e impulsar una red de empresas que deseen implementar el teletrabajo, a la vez que las universidades, sociedad civil y organismos internacionales se comprometen a realizar investigación al respecto (Valencia-Catunta, 2018).

Las políticas públicas del Estado se centran en la promoción y difusión, no de implementación, y no tienen un rol activo como en Colombia o Costa Rica, pero es relevante. Su antecedente más remoto es la Proyecto de ley 00184/2011-CR. Ley de teletrabajo, que proponía esta modalidad como especial.



En Paraguay existe el teletrabajo impulsado desde el mercado de trabajo, más no tiene legislación ni política que lo impulse. En el 2016 el diputado Carlos Núñez presentó un Proyecto de Ley de Teletrabajo en la Cámara de Diputados del Congreso Nacional que contemplaba su desarrollo en el ámbito local (Morinigo, 2017), pero no se concretizó. Su enfoque es tecnoeconómico.

En Uruguay el teletrabajo empieza como iniciativa privada en el 2002 como resultado de la crisis financiera a través de teletrabajadores independientes para vender sus productos al exterior y llega a generalizarse, logrando su inclusión a nivel mundial y fue una salida a la crisis financiera que estalló en el 2002 en ese país y Argentina (Gudiño, 2017).

Hasta el 2007 La ley No. 9 910 Trabajo Manual a Domicilio la regulaba y es en el 2016 que la Cámara Uruguaya de Tecnologías de la Información (CUTI) tuvo la iniciativa de impulsar un proyecto de ley de teletrabajo, que no se concretiza en el 2019. A pesar de la ausencia de normatividad, en el 2016, 100 mil personas trabajaban en esta modalidad, siendo la principal preocupación del sector tecnológico, pero trabajan en la informalidad; el gobierno por su parte ha impulsado: la sensibilización y la formación de las autoridades y de los empresarios (públicos y privados); la difusión de casos de éxito y el Plan Ceibal para estudiantes de primaria y secundaria de educación pública, así como la accesibilidad a las TIC y promoción de emprendimientos digitales, que son sus fortalezas (Gudiño, 2017). Actualmente es un referente del desarrollo del teletrabajo en América Latina, pero el enfoque que lo orienta es el tecno-económico y se realiza en el marco del mercado global.

## *2.2. El teletrabajo como ciudadanía digital y derecho humano para una mejor calidad de vida*

El trabajo es un derecho humano de segunda generación. Al realizarse a través de las TIC, se ejercen los derechos de cuarta generación, que implica: acceso al ciberespacio en condiciones de igualdad y sin discriminación, uso del espectro radioeléctrico y la infraestructura tecnológica, el derecho a la educación informacional, el derecho a la autodeterminación información, a la privacidad, seguridad y al Habeas Data, en los medios digitales.

Si las TIC son el espacio para mayores oportunidades laborales, el desarrollo y la calidad de vida, el teletrabajo por ser una modalidad del trabajo, es un derecho humano. Por lo tanto, tiene un doble eje: el derecho al trabajo como derecho fundamental de las personas y el derecho de acceso a internet para poder ejercerlo. En decir, un derecho humano y de ciudadanía digital.

Los informes y estudios consultados permiten identificar ventajas significativas para el teletrabajador, aunque sin una legislación integral y universalista no se puede garantizar los derechos asociados al trabajo. Como consecuencia, es posible se constituya en un mecanismo de precarización laboral, explotación y nuevas desigualdades. Por este motivo, si se legisla como derecho humano y de ciudadanía digital, facilitaría su protección, universalidad e integralidad.

Si bien Ecuador, Colombia y Costa Rica tienen políticas específicas para impulsar el teletrabajo bajo un enfoque integral universalista porque lo consideran un derecho que debe garantizarse y que incluye las mismas obligaciones y beneficios sociales que el trabajo presencial. En el caso de Uruguay es una nueva forma de inserción laboral en el mundo del capitalismo global. Es decir, se promueve el teletrabajo de los uruguayos para empresas y personas en el extranjero. En Ecuador y Chile, se orienta a mejorar la productividad, el cuidado medioambiental y la inclusión social de grupos vulnerables.





En Ecuador se orienta hacia el universalidad e integralidad. En Argentina y Brasil, si bien se impulsan políticas, éstas no alcanzan el nivel de políticas de Estado como en Colombia y Costa Rica. El enfoque predominante es el tecnoeconómico y se necesita desde la ciudadanía contrarrestar los efectos de desigualdad que produce el mercado, como señala Marshall (1949).

### *Conclusiones*

El teletrabajo como derecho de segunda generación es el acceso al trabajo y como derecho de cuarta generación realizarlo en los medios digitales, necesario en el siglo XXI para ser incluido en el desarrollo y tener mejor calidad de vida, como para habilitar y ejercer otros derechos, por lo tanto es un derecho fundamental y de ciudadanía, que el Estado debe promover, garantizar y proteger.

Al ser el resultado de la globalización del mercado tiende a generar desigualdades y ser un nuevo mecanismo de explotación y precarización laboral, de exclusión y/o marginación; por lo que es necesario de la extensión de los derechos en el marco de la ciudadanía digital y de los derechos humanos, para proteger no solo a los ciudadanos sino a las personas, al generar un contrapeso y equilibrio en relación al mercado. Es decir, producir igualdad en el acceso a los derechos y beneficios, del teletrabajo. Esto hace insoslayable y necesario la legislación como derecho, no solo como nueva modalidad de trabajo para tener más productividad, lucro o beneficio económico.

El enfoque que domina en la práctica laboral y la legislación es el tecnoeconómico del mercado. Los avances en América Latina son relativos, pero cada vez mayores: crecimiento como nueva modalidad de trabajo en las empresas privadas, percepción positiva por los teletrabajadores, avances legislativos en algunos países como Colombia, Costa Rica, Brasil, Perú, con leyes específicas; políticas de Estado para su promoción e implantación en el sector público y privado en Colombia y Costa Rica; y avance desde el mercado de manera exitosa en Uruguay, aunque no tiene ley de teletrabajo. Las limitaciones; carencia de legislación en la mayoría de países, incluyendo países con un mercado de teletrabajo amplio como México y Argentina; hegemonía en la práctica laboral de un enfoque tecnoeconómico por la inercia tecnológica y de la globalización o en su defecto de inclusión de grupos vulnerables; tendencia a no reconocer las horas extras; en la mayoría de países analizados no orientan sus políticas desde la universalidad e integralidad de derechos, siendo Ecuador, Colombia y Costa Rica los que han legislado en ese sentido; y el principal obstáculo y limitación, además de la ausencia o vacíos legales y de políticas públicas es la brecha digital.

Como derecho de la ciudadanía digital el teletrabajo es producto de una concepción de la ciudadanía como acción, que busca mayor autonomía y ejercicio de derechos y compromisos cívicos en relación al mercado, al Estado y la sociedad en mundo excluyente. Bajo una perspectiva de la inclusión social universalista e integral y de la concepción de este como derecho humano de segunda y cuarta generación, el Estado debe promoverlo y garantizarlo. Bajo este enfoque se reconoce sus ventajas y beneficios, como peligros y desventajas, a la vez que se busca contrarrestar, mitigar o eliminar tales desigualdades. Esto implica que es necesaria la garantía de las condiciones tecnológicas, laborales y sociales asociadas al teletrabajo, como de todos sus beneficios laborales y prestaciones sociales.

En esta perspectiva implica, además: a) deberes asociados al teletrabajo, para garantizar el buen desempeño y la productividad; b) la inclusión de la educación digital para el teletrabajo y la apropiación del mismo por los ciudadanos y; c) el tránsito de un enfoque tecno-económico, la productividad y el lucro, con regulación centrada en el mercado, hacia un enfoque de inclusión social



integral y universalista, que no se limite a la inclusión de grupos vulnerables ni cuidado medioambiental. En este sentido, es también un proceso de transformación de la ciudadanía, en la que el teletrabajador reconstruye sus deberes, derechos e identidades individuales, laborales y ciudadanas, que pueden llegar a ser transnacionales y globales.

### *Referencias*

Acuña, A. (2017) El Teletrabajo en Costa Rica, Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe. San José de Costa Rica: ITALAC.

Agudo, José (2014) El Teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. En Cuadernos de Gestión de Información. Núm. 4. (pp. 172-187). ISSN (2253-8429). Murcia, España: Universidad de Murcia.

Álvarez, P. (octubre, 2018) Teletrabajo en la Experiencia Extranjera. Los casos de Argentina, Brasil, Bélgica, Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Italia y Portugal. En Asesoría Técnica Parlamentaria. SUP. No. 117212. Santiago de Chile: Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Astudillo, G. (17 de mayo, 2017). En el sector público ya se puede contratar bajo la modalidad del teletrabajo. Quito: El Comercio Online Recuperado de: <https://www.elcomercio.com/actualidad/contrataciones-sectorpublico-teletrabajo-normativa-cuenca.html>.

Benjumea-Arias, M. L., Villa-Enciso, E.M. y Valencia-Arias, J. (2016). Beneficios e impactos del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión de literatura. En Revista CEA. Vol. (2) No. (4). (pp. 59-73). ISSN (2390-0725). Colombia: Instituto Tecnológico Metropolitano. DOI: <https://doi.org/10.22430/24223182.172>

Belzunegui, A., Brunet, I. y Pastor, I. (2005). Globalización, relaciones laborales y trabajo. En Revista Universitaria de Ciencia del Trabajo. ISSN (1576-2904), Valladolid: Universidad de Valladolid. (pp. 707-721).

Bustamante Donas, Javier (2010) La cuarta generación de derechos humanos en las redes digitales. En TELOS. Cuadernos de Comunicación e Innovación. Núm. (85) (pp. 80-89). ISSN (0213-084X). Madrid: Fundación Telefónica.

Camacho, J. I. (2015). La informalidad del Teletrabajo en México. En Revista Internacional Comparada de Relaciones Laborales y derecho del empleo. Núm. (3), Vol. (3). (pp. 1-21). ISSN (2282-2313). ADAPT Italia: University Press.

Cárcamo, L. y Muñoz, O. (2009). Competencias comunicativas y actitud hacia el teletrabajo de estudiantes universitarios chilenos. En Revista Latina de Comunicación Social. Núm. (64), Vol. (12). (pp. 802-809). ISSN (1138-5820). Canaria, España: LTINACSE.

Castells, M. (2000). La era de la información: economía, sociedad y cultura. Volumen I. Madrid: Alianza Editorial.

Castells, M. (2009). Comunicación y poder. Madrid: Alianza Editorial.



Castro-Estrada, A. (2001). El teletrabajo y la legislación laboral mexicana, En Boletín de Política Mexicana, Núm. (1). (pp. 1-14) Recuperado de: <https://germanchan.files.wordpress.com/2014/11/revista-teletrabajo.pdf>

Correa-Prieto F. L. (2015). El teletrabajo: una nueva forma de organización del trabajo. Tesis de maestría. Piura: Facultad de Derecho, Universidad de Piura. No publicada.

De Luis, P., Martínez, A., Pérez, M. Vela, J. y Abella, S. (2006) El Teletrabajo como factor de mejora medioambiental. Efectos indirectos en la vida de las mujeres. En Documento de trabajo. Zaragoza: Universidad de Zaragoza, pp. 1-129. Recuperado de: <http://www.caminandoutopias.org.ar/tesis/Teletrabajo-medioambiente-mujeres-Memori.pdf>].

De Luis, P. Martínez, A., Pérez, M. y Vela, J. (2004) El enfoque de género aplicado a la relación teletrabajo-medioambiente. En Documento de trabajo, pp. 1-28. Recuperado de: [http://convega.com/PortalTele/medioambiente\\_teletrabajo.pdf](http://convega.com/PortalTele/medioambiente_teletrabajo.pdf)

ELAC, (2014). El teletrabajo en América Latina. Plan de acción sobre la sociedad de la información y del conocimiento de América Latina y El Caribe (eLAC 2015), Guadalajara: Universidad de Guadalajara.

El Universo (25 de octubre de 2017). Establecer indicadores, clave para desarrollar el teletrabajo en Ecuador. Quito: El Universo. Recuperado de: <https://www.eluniverso.com/noticias/2017/10/20/nota/6440311/establecer-indicadores-clave-desarrollar-teletrabajo-ecuador>

Eurofound and the International Labour Office (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxembourg: Eurofound ILO.

Fraguas, L. (2015). El Concepto de Derechos Fundamentales y las Generaciones de derechos. En Anales: Anuario del Centro de la Universidad Nacional de Educación a Distancia en Calatayud, Núm. (21). (pp. 117-136). ISSN (1133-9950). Lugar de publicación.

Fernández-Tapia. J. y Fernández-Sánchez, J. A. (2016) Ciudadanía digital: ¿una nueva forma de transnacionalismo? En Revista Internacionales. Núm. (4), Vol. (2). (pp.106-135). ISSN: (2395-9916), Sinaloa: CAI.

Fuentes, P. (2017) “¿Qué ocurre con el empleo en un mundo digitalizado y global? Tips para seleccionar en la era digital”. En Gil-Casares, M. y Fuentes, P. *Digitalización, empleo y futuro*. Madrid: Wolters Kluwer.

Galindo, J. A. (2009). Ciudadanía digital. Revista Signo y Pensamiento. vol. Núm. (54), Vol. (XXVIII). (pp. 165-173). ISSN (0120-4823}. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Garmendia Cedillo, Xochitl (2008). El Teletrabajo. En Derecho informático. Documento de Trabajo. Recuperado de: <http://cesmdfa.tfja.gob.mx/investigaciones/historico/pdf/Teletrabajo.pdf> [Quitar huiopervínculo](#)

Gil, M. D. y Bolio, C. (2005). El Teletrabajo empresarial. Documento de trabajo. Veracruz: Universidad Veracruzana. Recuperado de: <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/teletrabajo2007-1.pdf>



Giraldo-Ramírez, M. E. (2014). TIC y espacio digital, renovación a la mirada del territorio, Desde la Región. Núm. (55). (68-79). ISSN (0123-4528).Lugar de publicación

Gobierno de Costa Rica (21 de octubre de 2015). Decreto No. 39225-MP-MTSS-MICITT. En La Caceta. Núm. 204. San José de Costa Rica: Gobierno de Costa Rica.

Gobierno de México (22 de junio de 2018). Ley Federal del Trabajo. En Diario Oficial de la Federación. Última reforma publicada. Ciudad de México: Gobierno de México. Recuperado de: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Federal/pdf/wo9059.pdf>

Gobierno de México (noviembre de 2012). Ley Federal del Trabajo. En Diario Oficial de la Federación. Última reforma publicada. México DF: Gobierno de México.

Gobierno de la República del Perú (2015). Decreto Supremo No. 017-2015-TR. En Diario Oficial El Peruano. Lima: Gobierno de la República del Perú.

Gobierno de la República del Perú (2013). Ley No. 30036. En Diario Oficial El Peruano. Lima: Gobierno de la República del Perú.

Gudiño, V. (2017). El Teletrabajo en Uruguay. En ITALAC. Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe. San José de Costa Rica: ITALAC, pp. 53-55.

Hernández, E. (1997). El teletrabajo y sus implicaciones para la economía regional, pp. 603-617. Recuperado de: [http://www.jcyl.es/jcyl/cee/dgeae/congresos\\_ecoreg/CERCL/51603.PDF](http://www.jcyl.es/jcyl/cee/dgeae/congresos_ecoreg/CERCL/51603.PDF)

Hilbrecht, M. Shaw, S. M., Johnson, L. C. y Andrey, J. (2008). I'm home for the kids': contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. En Gender, Work and Organization, Núm. (5), Vol. (15). (pp. 454- 476. DOI: <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0432.2008.00413.x>

ITALAC (2017). Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe, San José de Costa Rica: ITALAC.

Itinirarity, D. (2006). El nuevo espacio público. Madrid: Espasa Calpe.

Karia, N. y Asaari, M. H. (2016). Innovation capability: the impact of teleworking on sustainable competitive advantage. International Journal of Technology, Policy and Management. Núm. (2) Vol. (16). (pp. 181-194). ISSN (1468-4322). DOI: <https://doi.org/10.1504/IJTPM.2016.076318>. Switzerland: Inderscience Enterprises Ltd.

Lampert, M. P. y Poblete, M. (2018). Efectos positivos y negativos del teletrabajo sobre la salud. En Asesoría Parlamentaria. SUP 117515, (pp. 1-9.). Recuperado de: [https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN\\_Efectos\\_del\\_teletrabajo\\_sobre\\_la\\_salud\\_FINAL.pdf](https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf), [Consultado el 15 de noviembre de 2019).

López, D. (2017). El Teletrabajo en Colombia. En ITALAC. Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe. San José de Costa Rica: ITALAC, (pp. 37-38).

Marshall, T. (1949) Ciudadanía y clase social, Cambridge. En Reis, 79/97. (pp. 297-244). Recuperado de <http://catedras.fsoc.uba.ar/isuani/marshall.pdf>

Martín, M. V. y Torres, M. L. (2013). Imágenes e imaginarios en el espacio público virtual: apuntes para una agenda de investigación. Revista Razón y Palabra. Núm 82, Vol. 18. s. p. ISSN (1605-4806. Quito: Universidad de los hemisferios.



Martínez, Á., Pérez, M., De Luis, M. P. y Vela, M. J. (2003). Análisis del impacto del teletrabajo en el medioambiente urbano. en Boletín Económico de ICE, Núm. 27853, (pp. 23-40). ISSN (2753-2003). España: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

Martínez-Sánchez, R. (2012). El teletrabajo como tendencia del mercado laboral. En Retos. Núm. (4), Vol. (II). (pp. 149-150).ISSN. Quito: Editorial Abya-Yala/UPS, (pp. 143-155). Cuenca, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.

Mello, A. (2017). El Teletrabajo en Brasil, En ITALAC. Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe. San José de Costa Rica: ITALAC, (pp. 31-3344).INSTITUCIÓN

Ministerio del Trabajo (MT) (2016). Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. Quito: MT.

Ministerio del Trabajo (MT) (2018). Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0002-B. Quito: MT.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social-MTEySS (2012). Resolución 1552/2012. Buenos Aires: MTEySS.

MTEySS (2013). Resolución 595/2013, Buenos Aires: MTEySS.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-MTSS (23 de mayo, 2013). Decreto No. 37695-MP-MTSS. En Diario Oficial La Gaceta Digital. Núm. 98, San José de Costa Rica: MTSS.

Morinigo, G. (2017) El Teletrabajo en Paraguay. en ITALAC. Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe. (pp. 50-52). San José de Costa Rica: ITALAC.

Mossberger, K., Tolbert, K. J. y McNeal, R. S. (2008). Digital Citizenship, the Internet, Society, and Participation. Cambridge: MIT Press. Benítez, M. y Ortiz, G. (Coords.). (2014). Ciudadanía digital. México D. F: UAM Iztapalapa.

Osio, L. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Núm. (5), Vol. (3). (pp. 93-10). ISSN (1856-9099), Venezuela: Universidad de Carabobo.

OIT (2016). Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores e los sectores de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros. Ginebra: OIT.

Pérez, C. (2010). El teletrabajo: ¿Más libertad o una nueva forma de esclavitud para los trabajadores? En Revista de Internet, Derecho y Política. Núm. (11), (pp. 24-33). ISSN (16999-8154). Barcelona, España: Universidad Oberta de la Catalunya.

Pérez, N. (2008). El teletrabajo: otra forma más de explotación. En Rojo y Negro, Recuperado de <http://rojoynegro.info/sites/default/files/IMG/pdf/Laboral-10.pdf>

Pérez, M., Martínez, A., De Luis M. P. y Vela, M. J. (2003). El impacto medioambiental del teletrabajo. Factores determinantes y estudio de caso. En Economía Industrial. Núm. (351). (pp. 143-156). ISSN (0422-2784). España: Ministerio de Industria, Energía y Turismo.

Peters, P., Tijdens, K. G. y Wetzels, C. (2004). Employees' opportunities, preferences, and practices in telecommuting adoption. En Information and Management. Issue (4), Vol. (41). (pp. 469-482). ISSN (0378-7206). Amsterdam: Elsevier Science Publishers.

Pino-Estrada, M. M. (2010). El Teletrabajo en la visión de los jueces laborales brasileños. Documento de trabajo. Recuperado de:



[http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/el\\_teletrabajo\\_en\\_la\\_vision\\_de\\_los\\_jueces\\_laborales.pdf](http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/el_teletrabajo_en_la_vision_de_los_jueces_laborales.pdf)].

Ramírez, E. y Chuquillanqui, O. R. (2016). El Teletrabajo en el Perú: Comentarios al Nuevo Marco Normativo. En *Derecho y Sociedad*. Núm. 46. (pp. 111-120). ISSN (2079-3634). Perú: PUCP.

Robles, J. M. (2009). *Ciudadanía Digital. Una introducción a un nuevo concepto de ciudadano*. Barcelona: UOC.

Saco-Barrios, R. (2006). "El Teletrabajo". En *Memorias del XIV Congreso Mundial de Relaciones de trabajo Nuevas Tecnologías, Organización del Trabajo y Actores Sociales en el Siglo XXI*. Lima: Asociación Internacional de Relaciones de Trabajo/Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo-

Salazar, C. (2017). El Teletrabajo en Chile. En *ITALAC. Primer Informe. Estado del Teletrabajo en América Latina y El Caribe*. (pp. 34-36). San José de Costa Rica: ITALAC.

Sanguinetti, R. (2002). Informe. Teletrabajo y globalización: en busca de respuestas al desafío de la transnacionalización del empleo. Salamanca, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España.

Sánchez-Castro, I. (2017). Teletrabajo en Perú: una herramienta de acercamiento a poblaciones vulnerables. En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*. Núm. (1), Vol. (5). (pp. 1-24). ISSN (2282-2313). Italia: ADAPY University Press.

Santos, M. (2010). Los Derechos Humanos de Tercera Generación. *Revista científica Puente*, Núm. (2), Vol. (4). (pp. 97-101). ISSN (1909-9851). Medellín, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana-Seccional Bucaramanga. DOI: <http://dx.doi.org/10.18566/puente.v4n2.a12>

Thibault, J. (2000). *El teletrabajo, Análisis jurídico-laboral*. Madrid: CES.

Tremblay, D. G. (2003) *Telework: a new mode of gendered segmentation? Results from a study in Canada*. En *Canadian Journal of Communication*. Núm. (4), Vol. (28), (461-478). Vancouver Canada: Canadian Institute for Studies in Publishing Press.

Tunal, G. (2012). Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo. En *Trabajo y Sociedad*. Núm. (19), Vol. (XVI). (pp. 31-54). Santiago del Estero, Argentina: Universidad Nacional de Santiago del Estero.

Valencia-Cantuta, A. M. (2018) Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas. En *IUS Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C., Nueva Época*. Núm. (41), Vol. (12). (pp. 203-226). ISSN (1870-2147). Puebla: Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C.