

Teleworking: Stages, paradoxes, and labor aspects.

Teletrabajo: Etapas, paradojas y legislación.

Elia Morales Nápoles ¹  <https://orcid.org/0000-0002-1924-4246>

¹ Universidad Nacional Autónoma de México

Correo electrónico de contacto: elibaza423@hotmail.fr

Fecha de envío: 10/11/2022

Fecha de aprobación: 19/03/2023

Abstract

Introduction. The evolution of teleworking is addressed in three stages: The 70s. The 80s with the advent of the personal computer PC. The 90s when the Internet emerged and the 21st century, with the cloud, the virtual office. Some paradoxes are exposed such as: saving time, productivity, satisfaction, and deterioration of health. The challenges faced by Latin American legal regulations to integrate current forms and anticipate the evolution of teleworking, such as cross-border and tele-teaching are discussed. **Objectives.** Highlight to ways to protect the health, safety, and the worker's rights holistically and balance employment relationships in an ever-changing world of work. **Conclusions.** There are present and foreseeable effects that can hinder the comprehensive care of teleworkers and the balance in labor relations, by forgetting the dynamics that surround teleworking. The legal lags identified on teleworking and the application of a plurality of regulations in the Latin American. The proposal to have legislation that unifies basic concepts for the use of teleworking in the region is proposed to be reviewed. To better face future labor conflicts in an increasingly interconnected economy and society.

Keywords: teleworking, paradoxes, legislation, cross-border work.

Resumen

Introducción. Se abordan tres etapas de la evolución del teletrabajo: Sus inicios en los 70s y 80s con la llegada de la computadora personal PC. Los 90s al surgir la Internet y en el Siglo XXI, con la aparición de las tabletas, móviles, la nube, oficina virtual, etc. Se exponen paradojas como la del ahorro de tiempo, productividad, satisfacción y deterioro de la salud. Se comentan los desafíos que enfrentan las regulaciones jurídicas latinoamericanas, para integrar formas actuales y anticipar la evolución del teletrabajo como el transfronterizo y del teledocente. **Objetivo:** Destacar el proceso dinámico del teletrabajo y su trascendencia en la salud, seguridad y el derecho de los teletrabajadores. Se estudien medidas jurídicas de reducción de discrepancias en las relaciones laborales. **Conclusiones.** Existen efectos presentes y previsibles que pueden dificultar la atención integral de los teletrabajadores y el equilibrio en las relaciones laborales, al olvidarse de las dinámicas que rodean al teletrabajo. Los rezagos legales identificados sobre el teletrabajo y la aplicación de una pluralidad de regulaciones en el ámbito latinoamericano.

Palabras clave: teletrabajo, paradojas, legislación trabajo cruzando fronteras

Introducción

¿El concepto de teletrabajo es hoy el mismo que hace 30 años?, se pregunta Craipeau (2010). La evolución del teletrabajo ha pasado por distintas etapas acompañando a las formas de organización del trabajo. Messenger y

Gschwind (2016) hablaban de tres generaciones, comentando que a finales del siglo XX con las técnicas de información y comunicación (TICs) en pleno desarrollo y comercialización, se propició reemplazar muchos lugares de trabajo fijos: sin embargo, “ los académicos se centraban aún en la forma clásica del teletrabajo en el

Ensayos

hogar y ... pasaron por alto innovaciones como la oficina móvil como medio alternativo de trabajo” (p. 7, 8).

El uso de las TICs, al facilitar a las personas realizar su trabajo en ubicaciones físicas cambiantes implica también, considerar distintas fisonomías, incluyendo

lugares públicos, donde es difícil que los empleadores controlen los entornos y las medidas de seguridad requeridas tradicionalmente. (Eurofound, 2015).

Eurofound y OIT (2017) reiteraba el papel de la tecnología en la independencia del espacio para realizar el trabajo en cualquier momento y desde cualquier lugar; entre ellas, las tareas tradicionales de oficina y las del conocimiento, como las realizadas por profesores, investigadores y académicos. Al respecto Ruth y Chaudhry (2008) señalaban: “Parece que el sector público, especialmente el gobierno federal, está atrasado en el despliegue de oportunidades de teletrabajo” (p. 88). Esta independencia espacial ha transformado el ambiente del teletrabajo tanto al dar nuevas oportunidades como nuevos retos, entre ellos, el formular y aplicar normas laborales que eviten confusiones en su regulación.

El confinamiento necesario iniciado en 2020 como medida de salud pública, a causa de la pandemia por COVID-19 que impactó al mundo, dio gran impulso al teletrabajo ejecutado principalmente en el hogar del trabajador como forma de mantener el empleo y las actividades económicas funcionando lo más posible. Así, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo (WHO-OIT, 2021) declaraban “En la región de América Latina y el Caribe, más de 23 millones de personas mudaron a teletrabajo en el segundo trimestre de 2020”. Se preveía que el teletrabajo seguiría creciendo más allá del período crítico de la pandemia y la evolución de las condiciones de trabajo ya configuraba la etapa llamada Post-COVID. La ONU (2021) citaba la declaración de la OIT sobre la necesidad de reaccionar con medidas urgentes para abordar los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores ante el crecimiento actual y

futuro del trabajo a domicilio y atenuar los riesgos psicosociales.

Por otra parte, la OMS y la OIT (ILO, 2022) menciona los beneficios y también riesgos para la salud del teletrabajo que demandan las modificaciones necesarias para adaptarse al cambio, ante diferentes formas del trabajo remoto y la transformación digital en la primera etapa de COVID. Esto introduce distintas paradojas del teletrabajo, como la coexistencia entre lo individual y lo colectivo, entre la autonomía y el control (Taskin y Devos, 2005). Sobre la productividad y el teletrabajo, al ahorrar en combustible e inmuebles, pero invertir más en tecnología (Ruth y Chaudhry, 2008). Del ahorro de tiempo en transporte y la intensificación del horario de trabajo (Boell, Dubravka y Campbell, 2016), entre la satisfacción con el salario y el deterioro en los indicadores de la salud (Vaumoron, 2020). La jurídica, al estipular la protección de la intimidad del empleado en las inspecciones de trabajo y permitir la intromisión del empleador para verificarla por medios electrónicos. La Paradoja de tensiones dialécticas, mayor aislamiento social y mayor interacción electrónica (Rosiek, 2008).

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo [E-OSHA] expone la necesidad de legislar sobre el teletrabajo al identificar riesgos para la salud del teletrabajador, en el contexto de la pandemia por COVID y post COVID-19. Más tarde, informa los cambios legislativos e iniciativas para regular el teletrabajo posterior a la COVID-19. Derivado de este período de pandemia, algunos países han emitido reglamentos que tratan de responder a los entornos cambiantes de la época digital, reconociendo la diversidad de espacios y la evolución del teletrabajo. (E- OSHA, 2021).

La OIT (2020) diferencia cuatro tipos de trabajo a distancia: El trabajo a domicilio, considerado como una subcategoría del trabajo a distancia; el trabajo a domicilio y trabajo a partir del domicilio (Home-Based Work). Esta distinción es útil, para precisar los ámbitos del teletrabajo y prever sus particulares características tanto sobre la salud y seguridad, como psicosociales, económicas y

Ensayos

jurídicas (ILO, 2020). Se destaca el desafío permanente que representan regulaciones insuficientes y reglamentos no respetados sobre el trabajo a domicilio; y no tomar en cuenta a los trabajadores de plataformas digitales del sector de servicios (ILO, 2021). Asimismo, se considera que el teletrabajo actualmente “rompió con la clásica estructura y concepto de espacio de trabajo y... la movilidad le dio nuevas características y necesidad de adaptaciones, físicas, económicas, administrativas y jurídicas” (E-OSHA, 2022).

Distintos desfases se identifican entre la regulación jurídica y la evolución del teletrabajo, como es la tasnacionalización, la aplicación de más de una ley y la aparición de posibles conflictos entre sistemas legales (Sládek y Sigmund, 2021). Autores latinoamericanos en su análisis comparativo entre legislaciones de distintos países de la región, señalan insuficiencias, rezagos y la falta de una normativa conjunta que sistematice aspectos generales. (Bernardino, 2013; Ottaviano y Perdomo 2022).

Objetivos:

1. Reconocer la evolución del teletrabajo y las constantes innovaciones tecnológicas en una economía y sociedad cada vez más intercomunicada.
2. Al identificar sus contradicciones advertir con mayor equilibrio sus beneficios y desventajas.
3. Reconocer los retos en materia legislativa del teletrabajo, ante los rezagos, omisiones y confusión en la aplicación de sus disposiciones.
4. Retomar y analizar propuestas de estructurar una regulación jurídica latinoamericana del teletrabajo, previendo evitar los mayores conflictos posibles en las relaciones laborales trasnacionales de la región y con otras zonas.

Antecedentes

Messenger y Gschwind (2016) señalan a Jack Nilles y Allan Toffle como los primeros en hablar de teletrabajo en las décadas de los 70s y 80s, ellos predijeron la

ubicación del trabajo en los hogares de los empleados o cerca de ellos, con la ayuda de la tecnología. En Estados Unidos de Norteamérica EE. UU, la crisis del petróleo favoreció la evolución rápida de las Tics, por el consecuente aumento de su costo y los largos trayectos de las personas de trasladarse de la casa al trabajo. La organización del trabajo se flexibilizó, aumentó la creación de nuevos empleos y la inclusión de personas discapacitados y mujeres jefas de familia como población trabajadora.

Bailey y Kurland (2002) subrayaron la relevancia de investigar sobre nuevas formas y lugares de trabajo. Tsugio Makimoto y David Manners predecían que el trabajo del futuro estaría en constante movimiento gracias a la tecnología, y el empleado se convertiría en un “nómada digital” con un nuevo estilo de vida (Makimoto, 2013). Esto lo confirma la E-OSHA (2018) al citar la influencia de la digitalización y las innovaciones tecnológicas en la naturaleza de los trabajos en distintos sectores, continuando como tendencia hacia 2025, el cambio de los sistemas para gestionar, ofrecer productos, servicios y conocimientos.

Definiciones

En 2016 la OIT declara al teletrabajo como: “forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción, y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación” (OIT, 2016, p. 3), sin mantener contacto personal cara a cara entre los trabajadores.

Existen diferencias importantes entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo, el primero se identifica tradicionalmente como el realizado en el hogar por una persona sin la categoría de asalariado, quien ejecuta un trabajo por cuenta propia, elige sus horarios, sus clientes y su forma de trabajo. El teletrabajador es un asalariado con un contrato que lo liga a un empleador. La OIT (2021) añade: ... “quien no necesariamente trabaja exclusivamente en su domicilio y presenta distintas modalidades de trabajo a distancia como el nómada,

Ensayos

mixto y de proximidad” (p. 9, 10). El Teletrabajo al favorecer ubicaciones cambiantes y diversos complica ejecutar las medidas de higiene y seguridad tradicionales (Eurofound, 2015, p. 72), más aún cuando se trata de trabajo transfronterizo.

La OIT (2021) especifica el trabajo de plataforma digital basado en el hogar, (Home-based workers digital) considerándolo como forma emblemática del trabajo del futuro, un nuevo método tecnológico para fragmentar las tareas, principalmente del sector de servicios, con empleados sin garantías de seguridad y otros beneficios laborales (ILO, 2021, pág. 8). Asimismo, las modalidades en las definiciones dificultan comparar resultados de distintas investigaciones (Kraan y Blok, 2022).

Etapas pre y post COVID-19

El teletrabajo cobró mayor importancia ante la pandemia por COVID-19 y la necesidad de confinamiento mundial. La OIT (2021) estimó en cerca de 260 millones el número de trabajadores a domicilio en el mundo, equivalente al 7,9 por ciento del empleo mundial que apareció en esta etapa. Este es un ejemplo reciente, de la evolución del teletrabajo ligado a distintas las circunstancias y eventos de la vida. Después de la Pandemia por COVID-19 los hogares continuaron sirviendo como lugares de trabajo, perdiendo los elementos físicos y ambientales de un espacio definido con características más o menos estables donde se realiza una actividad organizada y sistemática de trabajo formal.

Etapas de la Evolución del Teletrabajo

Craipeau (2010) consideraba que el teletrabajo seguía un proceso evolutivo debido a los avances en las TICs, esta perspectiva influyó en la formulación de las “tres generaciones” de Messenger y Gschwind (2016) especificando 3 puntos clave del teletrabajo: La Tecnología, Ubicación y Organización de las actividades, de ello resulta:

1ª Generación. Oficina en Casa o “Home Office”

El inicio de esta etapa se ubica a finales de 1980 e inicios de 1990 con el desarrollo de la comunicación a distancia, la facilidad de acceso a través de teléfonos inalámbricos, fax, scanner, computadoras personales. Este sistema de trabajo permite despejar espacios en fábricas y oficinas, reduciendo el tiempo de transporte, el desgaste físico y los costos para las empresas; el hogar del trabajador se convirtió en el espacio primordial del teletrabajo facilitando el crecimiento de la economía digital. En 1990, aparecen las primeras regulaciones jurídicas del teletrabajo en el Código de Gobierno 14201 del Estado de California en EE. UU.

2ª Generación. Oficina Móvil

Entre las generaciones los cambios son graduales y no es fácil separarlas. Esta etapa se caracteriza por la rápida evolución de las Tic, la aparición de dispositivos portátiles más pequeños y livianos como “netebook”, “lap top” que facilitaron mayor movilidad de las personas; las tareas se volvieron cada vez más sofisticadas y el sistema se extendió hacia distintas industrias y países. Por otra parte, la distinción de categorías surge entre quienes trabajaban en oficinas móviles, como gerentes, profesionales en comercio y finanzas; en tanto, la oficina en casa era más bien para trabajadores administrativos. Así, mientras las Tics evolucionaban el concepto de teletrabajo se quedó arraigado en el hogar del empleado.

En esta época aparece el Acuerdo de la Unión Europea para regular el teletrabajo, donde se establecen derechos similares para los trabajadores tanto a distancia como para quienes trabajan en las instalaciones del empleador (Commission Européenne, 2002).

3ª Generación. Oficina Virtual

Al inicio del siglo XXI las innovaciones de las TICs han continuado, la información se almacena en “nube”, se usan distintas redes y prospera el trabajo en plataformas digitales basado en el domicilio con distintos usos

Ensayos

comerciales (Home Based Telework). Estos adelantos propician también cambios de percepción y adaptación a estilos de trabajo con mayor desgaste psicofísico de los empleados. Cuando el trabajador se vuelve independiente de un espacio físico fijo y abrirse otros escenarios el entorno laboral cambia, lo cual representa tanto aspectos inéditos positivos como también nuevos retos.

Paradojas del Teletrabajo

- Paradojas de trabajar desde casa y el ahorro del tiempo.

Numerosos artículos mencionan los distintos beneficios del teletrabajo que brindan, al trabajador, al empleador, a la ecología y al empleo, al permitir a la persona realizar la misma labor desde su casa utilizando las TIC. Con ello, se evitan realizar largos viajes hacia la oficina y la fatiga consecuente; se ahorra tiempo en el arreglo personal, permite atender asuntos familiares o personales; se integra a poblaciones como discapacitados y mujeres jefas de familia.

No obstante, se reporta también aumento de horas de trabajo en una semana laboral y el ahorro de seis horas menos por desplazamientos es a cambio de tres horas más de jornada (Boell et al., 2016).

- Paradoja de la Productividad.

Si bien, existe aumento de las tasas de producción hay también efectos ambiguos de la innovación, al privar a los empleados de reuniones espontaneas que faciliten el aprendizaje, la asociación de ideas y confianza interpersonal. Para Pierre Bourdieu, es perder capital social compuesto por la cantidad de individuos incluidos en la red y el valor de los recursos que ellos poseen (Tirmarche, 2021). Él se interroga, si las ganancias reportadas podrían estar severamente sesgadas por factores como la selección de mejores empleados para el teletrabajo que para trabajo tradicional. Ruth y Chaudhry (2008) concluyen que la mayoría de los informes de mejora de la productividad corrían el peligro de exagerar las ganancias finales, dejando la productividad como una

cuestión discutible. Asimismo, se cuestionan los métodos de evaluación y la discrepancia de cifras.

- Paradoja sobre la satisfacción laboral y deterioro de la salud.

Es decir, expresar simultáneamente satisfacción con el trabajo y mostrar indicadores de menoscabo de la salud. Un estudio reporta que mientras 73 % de los empleados calificaban como benéfico el teletrabajo, a la vez 68% fumaban más, 55% consumían más café y 67% más alcohol; con reducción del tiempo y calidad del sueño (Vaumoron, 2020).

- Paradoja de tensiones dialécticas.

Esta se define, como una contradicción entre opuestos cohesivos, por ejemplo, entre la flexibilidad y la estructura. Pearlson y Saunders (2001) describen tres paradojas en relación con la organización virtual y las dificultades del teletrabajo: 1ª. Mayor flexibilidad, por el acuerdo de teletrabajo, frente a la mayor estructura inculcada por un gerente para realizar un mejor seguimiento de los horarios. 2ª. Mayor individualidad inducida por el aislamiento, versus un mayor trabajo en equipo requerido para coordinarse. 3ª. Mayor responsabilidad para realizar tareas de forma independiente, frente a un mayor control de los gerentes por temor a perder influencia sobre los trabajadores fuera de su vista. Se plantea que los teletrabajadores tienen una percepción propia de cómo los ven los demás, de acuerdo con como ellos acepten esa percepción será la manera de manejar las cuatro tensiones dialécticas de teletrabajo:

1. Mayor comodidad y mayor ansiedad.
2. Mayor autonomía y mayor restricción,
3. Mayor aislamiento y mayor interacción.
4. Deseo de lograr objetivos personales y deseo de demostrar compromiso con el trabajo (Rosiek, 2008, p. 65).

Aspectos Legislativos del Teletrabajo

El Convenio 181 (núm. 155) sobre seguridad y salud en el trabajo y la Recomendación N.º 164 de la OIT

Ensayos

describen las responsabilidades y derechos de los empleadores y los trabajadores; igualmente, el papel de gobiernos para garantizar el derecho a entornos de trabajo seguros y saludables. Esto implica al teletrabajo en los distintos países que suscriben estas normas (WHO- ILO, 2021, pág. 11).

Ante el avance de la globalización y el creciente poder de las empresas internacionales, se firmó en Europa el Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo (2002) para dar garantías jurídicas a los teletrabajadores de la Unión. Se consideraba apremiante “replantear aspectos de administración, legislación, políticas y programas en materia de salud y seguridad actuales en el trabajo en materia de SST” (OIT, 2018, p. 59). Se enfatizaba sobre la desigualdad de fuerzas entre los empleadores y trabajadores en esta modalidad, del efecto transnacional y se advertía sobre los problemas que plantearía su legislación, en particular en la aplicación de normas de seguridad y salud en el trabajo (Anderco, 2018).

Después de la pandemia por COVID-19 en 2020, se previene sobre los cambios en las regulaciones de teletrabajo y la urgencia de los países para revisar su legislación, a fin de proteger la salud de los trabajadores de nuevos riesgos y otros emergentes (E-OSHA, 2022).

La transición digital también se considera fuente importante de posibles tensiones y conflictos en las relaciones laborales (Larher , 2021); sobre todo, si convergen sistemas legales entre países en el teletrabajo transfronterizo, todavía con escasa atención en nuestra región y necesidad de analizar el tema que exponen investigadores (Dilla y Contreras, 2021). Se destaca la utilidad de contar con una legislación bastante uniforme en Europa a pesar de las diferencias entre legislaciones de los países (E-OSHA, 2022).

Legislaciones Latinoamérica.

En un análisis se confrontaron las legislaciones de el Salvador, Italia y Chile, en ellas se destaca la ausencia de

procedimientos formales de comunicación en caso de accidentes, tampoco el papel de los inspectores del trabajo o representantes de los trabajadores en el lugar de actividad del teletrabajador (OIT, 2020, p. 40).

Ottaviano y Perdomo (2022) en su análisis comparativo de legislaciones latinoamericanas, hablan de tres tendencias: 1. Las normas generales que no contienen excepciones regulatorias, sólo se limitan a mencionar protecciones sin reglas específicas o con un ejercicio efectivo limitado. 2. Las normas que incluyen excepciones como la flexibilización de la jornada de trabajo, pero omiten el ejercicio de los derechos colectivos o la inspección de trabajo. 3. Las regulaciones especiales sobre teletrabajo como el trabajo autónomo o por cuenta propia; esto implica también alejarse de contratos de trabajo establecidos y limita las protecciones del trabajo asalariado.

Se habla de insuficiente mención al derecho a la desconexión y de la participación sindical; tampoco, abordar el trabajo extraterritorial y prever escasamente el proceso de inspección laboral. Los autores juzgan que estas legislaciones dan reducida valoración a los impactos en la salud y la seguridad del teletrabajador, de omitir la violencia, acoso y aislamiento; de tan sólo enunciar otros riesgos laborales específicos y delegar en el empleado la responsabilidad del ambiente de trabajo. Se puede comentar que las normas cumplen en la forma con el ordenamiento laboral; sin embargo, aplicar las disposiciones representa un desafío tecnológico y logístico que obstaculizan realizar a cabalidad los propósitos de salud y seguridad en el trabajo y del derecho laboral en general (Morales, 2022).

Se añade lo paradójico de la mayoría de las normativas estudiadas, de poner más atención a la seguridad de los equipos e información de la empresa que a la salud y seguridad de las personas. Finalmente, Ottaviano y Perdomo manifiestan: “La falta de una regulación supranacional en América Latina” (p. 14). en comparación con Europa donde a pesar de diferencias en

Ensayos

países existe un acuerdo que logra sistematizar aspectos generales de la normativa.

En México, Bernardino (2013) compara la legislación mexicana con algunas normativas latinoamericanas sobre teletrabajo (Argentina, Colombia, Chile, Costa Rica), resaltaba la insuficiencia de la norma nacional en el tema. Él recuerda el ejemplo histórico de la tradición jurídica mexicana de avances en materia laboral en el ámbito internacional; afirmaba también la pobreza del Anteproyecto de la Ley Federal del Trabajo de agosto de 2012, al sólo integrar la noción del teletrabajo en el artículo 311, sin hacer modificaciones a otros articulados del capítulo XII de la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2012).

La emergencia sanitaria por COVID-19 originó legislar sobre teletrabajo bajo circunstancias ya establecidas en el trabajo a domicilio; posteriormente, se emitió el Decreto de 2021 de reforma al artículo 311 que adiciona el capítulo XII bis de la LFT en materia de teletrabajo, al respecto se apuntan interrogantes sobre la claridad de las disposiciones y su aplicación (Morales, 2021). En 2022 se emite el Proyecto de Norma-037-STPS donde aún se identifican omisiones e imprecisiones, con perspectiva reducida de la evolución de teletrabajo, y el hogar continúa como principal referente en la redacción de sus preceptos (Morales, 2022).

Se coincide con Bernardino (2013) en: ... “no se actualiza y al parecer este rezago seguirá impidiendo el desarrollo de modalidades laborales crecientes en otros países.” (p. 22). El autor deja la inquietud sobre el caso de la tele docente en la educación a distancia, añadiendo el de los trabajadores del sector público.

Discusión:

Existe amplia difusión de las ventajas del teletrabajo para distintos actores, en la economía de las naciones y sobre todo ante distintas calamidades sean naturales, sanitarias, de violencia social, guerras, etc. Sin embargo, presentan también desventajas. Hill et al (1998) refieren deterioro en la camaradería, la creación de redes de compañeros de

trabajo y el espíritu de equipo asociado al teletrabajo. De igual forma, se revela el impacto negativo al difuminar las líneas entre la vida privada y la laboral (ILO, 2020). Si bien el teletrabajo podría no trastornar la vida familiar, ésta sí perturba a la persona cuando realiza teletrabajo en casa (Rosiek, 2008).

Craipeau (2010), advertía que “la flexibilización del trabajo contribuía a borrar, incluso a desdibujar los límites legales espaciales y temporales del trabajo” (p 1).

Este ensayo enfatiza la evolución del teletrabajo, la necesidad de identificar sus contradicciones y avanzar en la regulación jurídica anticipando nuevos escenarios de protección al teletrabajador como el trabajo transfronterizo (Chikoc, y Bernstein, 2021) y de impulsar una economía racional. Se omitió analizar la importancia de la dimensión psicológica del espacio físico, la calidad de vida del trabajador y condiciones socioculturales que entraña el teletrabajo para abordarlo en otra comunicación.

Conclusiones

Olvidar la evolución del teletrabajo con los avances tecnológicos en continuo desarrollo, obstaculizan la atención integral en salud y seguridad de los teletrabajadores y el equilibrio de las relaciones laborales.

Advertir las paradojas entre ventajas y desventajas del teletrabajo, permitirían investigar formas de reducir sus contradicciones en beneficio de los teletrabajadores.

El rezago e insuficiente regulación jurídica sobre el teletrabajo señalados dificultan cumplir en la práctica y a cabalidad con las normas propuestas para el teletrabajo. Esto contribuye a dejar al trabajador en indefensión en una disputa o limitar el desarrollo legítimo de la contraparte.

La pluralidad de normativas identificadas en la región Latinoamericana complica afrontar eventuales conflictos laborales, ante el desafío permanente de elaborar normas acordes con las circunstancias actuales y futuras de teletrabajos como es el transfronterizo y del teledocente.

Ensayos

Se retoma la propuesta de disponer de una legislación Latinoamericana y del Caribe que sistematice conceptos básicos del teletrabajo ante una economía y sociedad cada día más intercomunicadas.

Referencias

Boell, S. K., Dubravka, C.K., & Campbell, J. (2016). Telework paradoxes and practices: the importance of the nature of work. *New Technology Work and Employment*, 2(31), 114-131. doi:10.1111/ntwe.12063

Anderco, R. (2018). Teleworking in Strada-Rozenberga, K., & do Rosário Anjos, M. (Eds.), 8th International Conference on Perspectives of Business Law in the Third Millennium (pp. 196-202). Bucarest.

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal Organizational Behavior*, 23(4), 383-400. doi:10.1002/Job.144

Bernardino, A. E. J. (2013). Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 4(7), 200-222. <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150315011.pdf>

Chikoc Barreda, N., & Bernstein, S. (2021). Enjeux juridiques du télétravail transfrontalier. Canada. https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/43469/1/Rapport%20final%20CRSH_Enjeux%20juridiques%20du%20t%C3%A9travail%20transfrontalier.pdf

Commission Européenne. (2002). Accord Cadre Européen sur le Télétravail. Le Gouvernement . République Française, Paris. <http://www.teletravailler.fr/le-teletravail/legislation/legislation-europeenne>

Craipeau, S. (2010). télétravail: le travail fluide. *Quaderni*, 71(1), 107-120. doi:10.4000/quaderni.534

Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Teletrabajo: un nuevo modo de trabajo y de vida. *Revista Internacional del Trabajo*, 109(4), 469-498. [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645\(1990-109-4\)469-497.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09645/09645(1990-109-4)469-497.pdf)

Dilla, H. A., & Contreras, C. V. (2021). Borders and Latin American cross-border agreements. *Estudios fronterizos*, 22. <https://doi.org/10.21670/ref.2106069>

E- OSHA. (2021). Regulating telework in a telework in a post-COVID-19 Europe. Luxemburg. <https://osha.europa.eu/es/publications/regulating-telework-post-covid-19-europe>

E-OSHA. (2018). El trabajo en el futuro digital un nuevo estudio prevé los riesgos para la seguridad y la salud que se avecinan. European. <https://osha.europa.eu/es/about-eu-osha/press-room/working-digital-future-new-study-anticipates-safety-and-health-risks-lie>

E-OSHA. (2021). Risk assessment and telework. European. https://oshwiki.eu/wiki/Risk_assessment_and_telework_-_checklist

E-OSHA. (2021). Telework and health risks in the context of the COVID-19 pandemic: evidence from the field and policy implications. European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/publications/telework-and-health-risks-context-covid-19-pandemic-evidence-field-and-policy-implications>

E-OSHA. (2021). Teleworking during the COVID-19 pandemic: risks and prevention strategies Literature review. European Agency for Safety and Health at Work. https://osha.europa.eu/sites/default/files/2021-12/TW_during_pandemic_risks_prevention.pdf

E-OSHA. (2022). Telework. oshwiki.eu, 4. <https://oshwiki.eu/wiki/Telework#Definitions>

E-OSHA. (2022). Teleworking regulations are changing – so what do employers need to know. E- OSHA. <https://healthy-workplaces.eu/en/media-centre/news/teleworking-regulations-are-changing-so-what-do-employers-need-know>

Eurofound and International Labour Office. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. 68. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>

Eurofound. (2015). New forms of employment. Luxemburgo: Publications Office of the European Union.

Ensayos

- https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf
- Eurofound. (2020). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age.* Luxemburg.: Publications Office of the European Union.
- Fincato, D. P., & De Bitencourt, M. (2015). Cyber as workplace: The problem (or Solution?) of transnational Teleworking. *Question Juris*, 8(4), 2209-2235. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20219001020>
- France 24. (Martes 18 de enero de 2021). On the line, les expulsés de l'Amérique. [Archivo de vídeo]. <https://www.youtube.com/watch?v=HasmYij1OKo>
- ILO. (2018). *Digital Labour Plataforms and the future of Work Toward decente Work In The Online World.* Genev. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--dcomm/---publ/documents/publication/wcms_645337.pdf
- ILO. (2020). *Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work.* Geneva. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--stat/documents/publication/wcms_747075.pdf
- ILO. (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond.* Geneve. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- ILO. (2021). *Les travailleurs à domicile doivent être mieux protégés, selon l'OIT.* https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_766106/lang--fr/index.htm
- ILO. (2021). *Working from Home-From invisibility to decent work.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf
- ILO. (2022). *Crucial changes needed to protect workers' health while teleworking.* *Occupational safety and health in teleworking.* https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_836040/lang--en/index.htm
- ILO. (2022). *Occupational safety and health in teleworking.*
- Kraan, K., & Blok, M. (2022). *Telework.* E- OSH WIKI. Recuperado el 3 de Mayo de 2022. <https://oshwiki.eu/wiki/Telework#Definition>
- Larher, Y.-M. (2021). *Le Droit du travail á l'Heure du numérique.* Nuvis.
- Makimoto, T. (2013). *The Age of the Digital Nomad: impact of CMOS innovation.* *EEE Solid-State Circuits Magazine*, 5(1), 40-47. DOI: 10.1109/MSSC.2012.2231498
- Messenger, J., & Gschwind, L. (2016). *Three Generations of Telework New ICTs and the (R)evolution from Home Office.* *New Technology, Work and Employment*, 31(3), 195-208. doi:<https://doi.org/10.1111/ntwe.12073>
- Morales, E. N. (2021). *Reflexiones e interrogantes sobre la legislación del teletrabajo en México.* *Revista Red de Investigación en Salud en el Trabajo*, 4(6), 7-15. <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/issue/view/12>
- Morales, E. N. (Marzo- Agosto de 2021). *Vídeo: Reflexiones sobre el Decreto de Teletrabajo Reforma Art. 311 LFT.* México, México: Red Investigación en Salud en el Trabajo. Recuperado el 25 de Diciembre de 2022, de <https://twitter.com/revistarist/status/1456417593108086788>
- Morales Nápoles, E. (22 de Agosto de 2022). *Comentarios al PROY-NOM-037-STPS-2022 DOF.* Colegio Ramazzini.
- Morales Nápoles, E. (2022). *Formas de organización del trabajo y las tecnologías de la comunicación. Pasado y actualidad de los impactos en la salud.* Cd. México.
- OIT. (2016). *Las dificultades y las oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf
- OIT. (2018). *Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia.* Ginebra.
- OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella.* Ginebra. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

Ensayos

- ed_protect/---protrav/---
travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- OIT. (s/f). Trabajo a Domicilio: Formas atípicas de empleo.
https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/WCMS_743781/lang--es/index.htm
- OIT-Eurofound. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- ONU. (2021). Les personnes qui travaillent à leur domicile doivent être mieux protégées (ILO).
<https://news.un.org/fr/story/2021/01/1086552>
- ONU. (2021). Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19.
<https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>
- Ottaviano, J. M., & Perdomo Ospina, M. L. (2022). DERECHOS DESCONECTADOS. MIRADA AL TELETRABAJO EN AMÉRICA LATINA. en F. Ebert-Stiftung, (Ed.) INTERNATIONAL LAWYERS ASSISTING WORKERS NETWORK #Tomar Partido.
<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/19032.pdf>
- Popm, J. (2013). The Janus Face of the 'New Ways of Work': Rise, Risks and Regulation of Nomadic Work.
doi:DOI:10.2139/ssrn.2376713
- Republique Francaise. (2019). Le travail détaché en France et dans l'Union européenne. Reporte Public Annuel, Paris.
<https://www.vie-publique.fr/parole-dexpert/21975-le-travail-detache-en-france-et-dans-lunion-europeenne>
- Rosiek, S. L. (2008). Navigating the Paradoxes of Working from Home.
<https://engagedscholarship.csuohio.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1509&context=etdarchive>
- Ruth, S., & Chaudhry, I. (2008). Telework: A Productivity Paradox? 87-90. https://icasit.gmu.edu/wp-content/uploads/2015/05/Telework_Article_IEEE_Internet_Computing_Nov_Dec08.pdf

- Sládek, P., & Sigmund, T. (2021). Legal Issues of Teleworking. SHS Web of Conferences, 90, 01020.
doi:<https://doi.org/10.1051/shsconf/20219001020>
- Taskin, L., & Devos, V. (2005). Paradoxes from the Individualization of Human Resource Management: The Case of Telework. Journal Business Ethics, 62, 13-24.
<https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-005-8710-0>
- Tirmarche, O. (2021, 24 de agosto). Le télétravail nous libère-t-il vraiment du paradoxe de la productivité? Harvard Business Review. <https://www.hbrfrance.fr/chroniques-experts/2021/08/38273-le-teletravail-nous-libere-t-il-vraiment-du-paradoxe-de-la-productivite/>
- Vaumoron, S. (2020). Le Mans. Un Manceau décrypte les paradoxes du télétravail. Le maine, Ouest -France.
<https://www.ouest-france.fr/pays-de-la-loire/le-mans-72000/le-mans-un-manceau-decrypte-les-paradoxes-du-teletravail-7073552>
- WHO- ILO. (2021). Healthy and Safe Telework. technical brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_836250.pdf

Declaración de conflicto de intereses

La autora de este artículo expresa que no tuvo ningún conflicto de intereses durante la preparación de este documento ni para su publicación.

Obra protegida con una licencia Creative Commons

