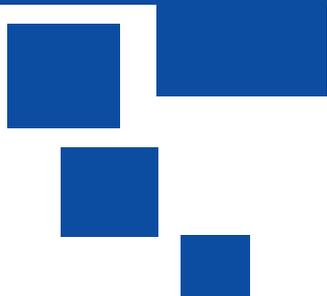


# Régimen jurídico del teletrabajo en las Administraciones Públicas

Dirección:  
Federico A. Castillo Blanco  
Juan Antonio Maldonado Molina





**RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO  
EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**



# RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

DIRECTORES:

FEDERICO A. CASTILLO BLANCO

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

*Dykinson, S.L.*

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Dirijase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web [www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com) o por teléfono en el 917021970/932720407.

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial.  
Para mayor información, véase [www.dykinson.com/quienes\\_somos](http://www.dykinson.com/quienes_somos)

© Copyright by  
Los autores

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid  
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69  
e-mail: [info@dykinson.com](mailto:info@dykinson.com)  
<http://www.dykinson.es>  
<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1070-343-8  
Depósito Legal: M-12744-2024  
DOI: 10.14679/3243

ISBN electrónico: 978-84-1070-410-7

Preimpresión por:  
Besing Servicios Gráficos S.L.  
e-mail: [besingsg@gmail.com](mailto:besingsg@gmail.com)

# Índice

<i>Ámbito de aplicación subjetivo y objetivo de la regulación del teletrabajo</i> .....	13
---	----

ÁNGEL MARTÍN-LAGOS CARRERAS

I.	INTRODUCCIÓN: LA ADMINISTRACIÓN DIGITAL COMO PRESUPUESTO DEL TELETRABAJO .....	14
I.1.	El contexto .....	14
I.2.	La tecnología como condición del teletrabajo .....	15
II.	LA SITUACIÓN LEGAL ACTUAL DEL TELETRABAJO .....	17
II.1.	El teletrabajo en el ámbito laboral .....	17
II.2.	El teletrabajo en las Administraciones Públicas españolas .....	21
III.	EL ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN DEL ART. 47 BIS .....	30
III.1.	Análisis jurídico .....	30
III.2.	Las entidades sujetas al art. 47 Bis TREBEP .....	30
III.3.	El personal potencialmente afectado por el teletrabajo .....	31
III.4.	El ámbito subjetivo en la regulación del teletrabajo por las Comunidades Autónomas .....	37
IV.	EL ÁMBITO OBJETIVO DE APLICACIÓN DEL ART. 47 BIS TREBEP .....	40
IV.1.	Introducción .....	40
IV.2.	El puesto de trabajo como presupuesto del teletrabajo .....	41
IV.3.	Los requisitos de indispensable concurrencia para la determinación del ámbito objetivo .....	46
IV.4.	El ámbito objetivo en la regulación del teletrabajo en la Administración General del Estado y en las CCAA .....	50
V.	CONCLUSIONES .....	58
VI.	BIBLIOGRAFÍA .....	61

<i>Procedimiento de autorización y duración del teletrabajo</i> .....	65
---	----

FEDERICO A. CASTILLO BLANCO

I.	UNA CUESTIÓN PREVIA DE CARÁCTER NECESARIO: ¿ES EL TELETRABAJO UN DERECHO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS? .....	65
II.	EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: PLAZO Y REQUISITOS .....	74
III.	EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: INICIACIÓN .....	76
IV.	EL PROCEDIMIENTO AUTORIZATORIO: INSTRUCCIÓN .....	79

IV.1.	<b>Informes y otros trámites a seguir en el procedimiento: el plan individualizado de trabajo</b> .....	79
IV.2.	<b>La concurrencia de varias solicitudes: criterios de preferencia</b> .....	84
V.	<b>LA FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO</b> .....	85
V.1.	<b>La finalización por resolución expresa</b> .....	85
V.2.	<b>La finalización mediante silencio administrativo</b> .....	88
VI.	<b>LA DURACIÓN DEL TELETRABAJO: EXTINCIÓN Y RENUNCIA</b> .....	88
VI.1	<b>Suspensión o modificación de la prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo</b> .....	90
VI.2	<b>Extinción de la autorización: especial referencia a la revocación de la autorización concedida</b> .....	91
VII.	<b>CONCLUSIONES</b> .....	94
VIII.	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	95

***Régimen de prestación de servicios en el teletrabajo: derechos y obligaciones***..... 97

RAQUEL VIDA FERNÁNDEZ

I.	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	98
II.	<b>CONFIGURACIÓN LEGAL Y CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO ESPAÑOL</b> .....	99
II.1.	<b>Configuración legal del Teletrabajo en el empleo público español</b> .....	99
II.2.	<b>Características del Teletrabajo en el Estatuto Básico del Empleado Público</b> .....	101
III.	<b>LAS CONDICIONES DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS TELETRABAJADORES: DERECHOS Y OBLIGACIONES</b> .....	103
III.1.	<b>Artículo 47bis del TREBEP sobre condiciones mínimas en el teletrabajo</b> .....	103
III.2.	<b>Derechos, individuales y colectivos, de los empleados públicos en teletrabajo: regulación básica del TREBEP y proyecto de Reglamento de Teletrabajo en la Administración General del Estado</b> .....	106
IV.	<b>OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS TELETRABAJADORES</b> .....	120
IV.1.	<b>Obligaciones vinculadas al uso de medios tecnológicos</b> .....	120
IV.2.	<b>El deber de desempeño adecuado del trabajo y respeto a las instrucciones: la evaluación del seguimiento del teletrabajo</b> .....	121
V.	<b>REFLEXIONES FINALES</b> .....	129
VI.	<b>BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA</b> .....	131

***La prevención de riesgos laborales en el teletrabajo del sector público*** .... 135

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

I.	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	135
----	---------------------------	-----

II.	EL MARCO REGULADOR .....	138
II.1.	<b>La regulación básica estatal</b> .....	138
II.2.	<b>La regulación en la AGE</b> .....	141
II.3.	<b>La regulación autonómica</b> .....	147
III.	LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TELETRABAJO.....	178
III.1.	<b>Riesgos ligados a las condiciones de seguridad</b> .....	179
III.2.	<b>Riesgos ligados a la carga de trabajo: jornadas sin límite e hiperconexión (el derecho a la desconexión digital)</b> .....	185
III.3.	<b>Riesgos psicosociales</b> .....	189
IV.	BIBLIOGRAFÍA .....	192
V.	ANEXO. TABLA COMPARATIVA REGULACIÓN AUTONÓMICA.....	197

***Requisitos técnicos y estructurales para la prestación de servicios en el teletrabajo***..... 199

JAVIER E. QUESADA LUMBRERAS

I.	INTRODUCCIÓN: RÉGIMEN JURÍDICO DEL TELETRABAJO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	199
II.	REQUISITOS TÉCNICOS Y ESTRUCTURALES PARA LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.....	204
II.1.	<b>El derecho a los soportes telemáticos a emplear</b> .....	204
II.2.	<b>El derecho a la intimidad, en especial, a la desconexión digital y los deberes de protección de datos y de confidencialidad</b> .....	209
II.3.	<b>El derecho-deber a la formación especializada</b> .....	218
II.4.	<b>La determinación de objetivos y el control o evaluación de la actividad</b> .	222
III.	CONSIDERACIONES FINALES.....	229
IV.	BIBLIOGRAFÍA .....	233

***La dimensión fiscal del teletrabajo desde la perspectiva internacional e interna***..... 237

ANTONIA JABALERA RODRÍGUEZ

I.	INTRODUCCIÓN.....	238
II.	LA EXPANSIÓN DEL TELETRABAJO Y LA INSUFICIENCIA DE SU MARCO REGULADOR DESDE LA PERSPECTIVA FISCAL.....	240
III.	FISCALIDAD DEL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL.....	243
III.1.	<b>La inadecuación de los postulados básicos de la tributación internacional de las rentas del trabajo a las nuevas formas de prestación laboral</b> .....	245
III.2.	<b>La determinación de la residencia fiscal de los teletrabajadores internacionales como criterio de sujeción</b> .....	246

III.3.	La tributación de las rentas percibidas por el teletrabajador .....	252
III.4.	La residencia fiscal del teletrabajador como criterio de competencia fiscal entre los Estados. El caso español .....	257
IV.	FISCALIDAD DEL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO NACIONAL. ESPECIAL REFERENCIA A LAS IMPLICACIONES FISCALES DE LA LEY 10/2021, DE TRABAJO A DISTANCIA .....	265
IV.1.	El derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas: su problemática fiscal.....	267
IV.2.	El derecho al abono y compensación de gastos: su problemática fiscal...	272
V.	CONCLUSIONES .....	274
VI.	BIBLIOGRAFÍA .....	277

### *El teletrabajo y la desamortización del siglo XXI.....* 279

JOAN AMENÓS ÁLAMO

I.	INTRODUCCIÓN. DESPACHOS VACÍOS Y ESPACIOS LIBERADOS.....	279
II.	LA GESTIÓN INMOBILIARIA TRADICIONAL: EL EDIFICIO BUROCRÁTICO ...	280
II.1.	Nociones elementales .....	280
II.2.	Régimen jurídico del edificio administrativo .....	281
II.3.	Signos de agilización .....	286
III.	LA IRRUPCIÓN DEL TELETRABAJO Y EL DESDOBLAMIENTO DEL ESPACIO LABORAL.....	288
III.1.	Concepto legal de teletrabajo .....	288
III.2.	Efectos en el campo de la gestión inmobiliaria: liberación y reorganización de superficies .....	288
III.3.	El espacio sobrante. Mutación demanial, desafectación, venta y <i>lease back</i> .....	291
IV.	LA “TERCERA SEDE” .....	293
IV.1.	El edificio administrativo “multifuncional” .....	293
IV.2.	En especial, el “Distrito administrativo “ de Cataluña .....	295
IV.3.	El contrato de servicios de “ <i>coworking</i> ” o de “alojamiento y oficinas” ....	298
V.	¿HACIA LA DESMATERIALIZACIÓN DE LA BUROCRACIA?.....	300
VI.	BIBLIOGRAFÍA .....	303

### *Il “lavoro agile” nella pubblica amministrazione italiana.....* 305

ELISA D’ALTERIO

I.	PREMESSA.....	305
II.	IL QUADRO NORMATIVO .....	308
II.1.	La rapida evoluzione della disciplina nel periodo della pandemia di Covid19 .....	311

II.2.	Il lavoro agile dopo la pandemia .....	315
III.	LE PRINCIPALI MISURE DI APPLICAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	319
IV.	LE PROBLEMATICHE: IL LAVORO AGILE E LA CULTURA ORGANIZZATIVA DEL PUBBLICO IMPIEGO NEL SISTEMA AMMINISTRATIVO ITALIANO .....	323
V.	BIBLIOGRAFIA.....	331

*O regime jurídico do teletrabalho  
na administração pública portuguesa* ..... 333

MÁRIO SIMÕES BARATA

ANTÓNIO LUÍS BENTES DE OLIVEIRA

I.	INTRODUÇÃO.....	333
II.	VÍNCULO DE EMPREGO PÚBLICO E TELETRABALHO.....	334
III.	REGIME JURÍDICO E APRECIACÃO CRÍTICA.....	336
III.1.	Noção de teletrabalho e âmbito do regime.....	336
III.2.	Acordo para a prestação de teletrabalho .....	338
III.3.	Direito ao regime de teletrabalho.....	341
III.4.	Duração e cessação do acordo de teletrabalho.....	344
III.5.	Equipamentos e sistemas .....	346
III.6.	Privacidade de trabalhador em regime de teletrabalho.....	351
III.7.	O princípio da igualdade de direitos e deveres.....	354
III.8.	Organização, direção e controlo do trabalho .....	358
III.9.	Os deveres especiais das partes.....	360
III.10.	Segurança e saúde no trabalho .....	366
III.11.	Fiscalização do teletrabalho.....	373
IV.	CONCLUSÃO.....	375
V.	BIBLIOGRAFIA.....	375

*Teletrabajo en el sector público: hacia una nueva forma de presta-  
ción del servicio público en Latinoamérica* ..... 379

MIRKO A. MALDONADO MELÉNDEZ

I.	PUNTO DE PARTIDA: A MODO DE INTRODUCCIÓN.....	380
I.1	Algunas definiciones conceptuales relacionadas con el Teletrabajo.....	381
II.	LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: DEL TRABAJO A DISTANCIA AL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO .....	384
II.1.	Desarrollo de la figura del Teletrabajo en el sector público en los ordenamientos positivos a nivel de los países de Latinoamérica.....	385

II.2.	<b>Unificando nociones sobre el concepto de Teletrabajo en el sector público: definiciones, características, derechos y obligaciones de los “teletrabajadores”</b> .....	386
II.3.	<b>Derechos fundamentales del teletrabajador en el sector público: especial referencia a la desconexión digital, intimidad y privacidad</b> .....	390
II.4.	<b>Principios del teletrabajo en el sector público</b> .....	395
II.5.	<b>Requisitos indispensables para la eficiencia y eficacia del Teletrabajo en el sector público</b> .....	396
III.	<b>ASPECTOS REGULATORIOS DEL TELETRABAJO EN LATAM</b> .....	396
III.1.	<b>Bolivia</b> .....	397
III.2.	<b>Colombia</b> .....	398
III.3.	<b>Chile</b> .....	399
III.4.	<b>Ecuador</b> .....	401
III.5.	<b>Perú</b> .....	402
III.6.	<b>Paraguay</b> .....	403
III.7.	<b>Uruguay</b> .....	404
IV.	<b>LAS CARTAS IBEROAMERICANAS COMO INSTRUMENTOS CONFIGURADORES DEL TELETRABAJO, HACIA UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INNOVADORA Y EFICIENTE</b> .....	405
IV.1.	<b>Carta Iberoamericana de principios y derechos en los entornos digitales (2023)</b> .....	406
IV.2.	<b>Carta Iberoamericana de Innovación pública (2020)</b> .....	406
IV.3.	<b>Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016)</b> .....	406
IV.4.	<b>Otros instrumentos que indirectamente coadyuvan a la implementación del Teletrabajo en el sector público en Iberoamérica...</b>	407
V.	<b>EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO: ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LATINOAMÉRICA</b> .....	408
VI.	<b>EL TELETRABAJO EN LA ERA POST COVID:PRINCIPALES DESAFÍOS A RAÍZ DE SU IMPLANTACIÓN EN LATINOAMÉRICA</b> .....	411
VII.	<b>CONCLUSIONES</b> .....	413
VIII.	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	414

# *Teletrabajo en el sector público: hacia una nueva forma de prestación del servicio público en Latinoamérica*<sup>1</sup>

MIRKO A. MALDONADO MELÉNDEZ<sup>2</sup>

*Profesor de la Escuela de Gobierno Local de la Unión Iberoamericana de Municipalista*

---

Sumario: I. PUNTO DE PARTIDA: A MODO DE INTRODUCCIÓN. I.1. Algunas definiciones conceptuales relacionados con el Teletrabajo. II. LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: DEL TRABAJO A DISTANCIA AL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO. II.1. Desarrollo de la figura del Teletrabajo en los ordenamientos positivos a nivel de los países de Latinoamérica. II.2. Unificando nociones sobre el concepto de Teletrabajo en el sector público: definiciones, características, derechos y obligaciones de los “teletrabajadores”. II.2.1. Definiciones conceptuales sobre el teletrabajo. II.2.2. Características del Teletrabajo en el sector público. II.2.3. Derechos del Teletrabajador del sector público. II.2.4. Obligaciones del Teletrabajador del sector público. II.3. Derechos fundamentales del teletrabajador en el sector público: especial referencia a la desconexión digital, intimidad y privacidad. II.3.1. Derecho a la desconexión digital. II.3.2. Derecho a la intimidad o privacidad del trabajador. II.4. Principios del teletrabajo en el sector público. II.5. Requisitos indispensables para la eficiencia y eficacia del Teletrabajo en el sector público. III. ASPECTOS REGULATORIOS DEL TELETRABAJO EN LATAM. III.1. Bolivia. III.2. Colombia. III.3. Chile.

---

1 El presente trabajo se ha elaborado de 01 de setiembre al 15 diciembre de 2023, en el marco del proyecto de investigación: “Nuevas formas de organización y prestación de los servicios públicos en una administración digital: especial referencia al Teletrabajo”, acrónimo ADyTE, referencia: TED2021-131550B-I00 (cuyo investigador principal es el Prof. Dr. Federico Castillo Blanco), y financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación, convocatoria 2021 – proyectos orientados a la transición ecológica y la transición digital.

2 Doctor en Derecho por la Universidad del País Vasco. Profesor de la Escuela de Gobierno Local de la Unión Iberoamericana de Municipalistas, Presidente del Instituto Peruano de Buen Gobierno y Buena Administración, Miembro de la Red Eurolatinoamericana de Buen Gobierno y Buena Administración e integrante del Think Tank de la Cátedra Rafael del Riego, de Buen Gobierno y Buena Administración de la Universidad de Oviedo.

III.4. Ecuador. III.5. Perú. III.6. Paraguay. III.7. Uruguay. IV. LAS CARTAS IBEROAMERICANAS COMO INSTRUMENTOS CONFIGURADORES DEL TELETRABAJO, HACIA UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INNOVADORA Y EFICIENTE. IV.1 Carta Iberoamericana de principios y derechos en los entornos digitales (2023). IV.2. Carta Iberoamericana de Innovación pública (2020). IV.3. Carta Iberoamericana de Gobierno abierto (2016). IV.4. Otros instrumentos que indirectamente coadyuvan a la implementación del Teletrabajo en el sector público en iberoamericana. V.- EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO: ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LATINOAMERICA. VI. EL TELETRABAJO EN LA ERA POST COVID: PRINCIPALES DESAFÍOS A RAÍZ DE SU IMPLANTACIÓN EN LATINOAMÉRICA. VII. CONCLUSIONES. VIII. BIBLIOGRAFIA.

## I. PUNTO DE PARTIDA: A MODO DE INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende analizar la figura del teletrabajo como modalidad de prestación de labores en la Administración Pública latinoamericana en países como Colombia, Ecuador, Perú, Costa Rica, Bolivia, Paraguay, Uruguay, Chile, Argentina, Mexico, en el contexto del proceso de transformación digital iniciado hace varios años, que sin duda se viera acelerado por las medidas de confinamiento y aislamiento social dictadas durante la pandemia del SARS-COV 2, lo cual implica un punto de partida en sus antecedentes, durante la pandemia y en su etapa posterior a la misma. Es propicia la ocasión de destacar trabajos que abordan el tema con rigor<sup>3</sup> que dan cuenta el avance y retroceso de estas medidas de implementación del Teletrabajo.

También, es preciso mencionar que -sí bien es cierto- un sinnúmero de países de la región optaron por el Teletrabajo en el sector público de modo ad-hoc (atípico) en pandemia -a efectos de no desatender- las necesidades esenciales de sus ciudadanos y dar cumplimiento con un mandato constitucional de servicio, no es menos cierto que con las medidas de flexibilización y desescalada, el Teletrabajo en el sector público ha perdido (en algunos países de la región) el interés que despertaba y con ello interesantes experiencias y con ello el valor público que se generaron. Otros gobiernos en distintos países

---

3 Como las recomendaciones de OCDE sobre el trabajo remoto en el sector público, así como los informes de la OIT; Análisis actualizado de las legislaciones nacionales sobre el Teletrabajo en el empleo público en América Latina y el Caribe, Informe de resultado fundación Nodo XXI, Santiago de Chile, noviembre, 2022 y, otros sobre el tema en diversos países en LATAM; y en ese mismo sentido véase a Gómez Macfarland, C.A. (2023). "Teletrabajo en el sector público" Cuaderno de investigación No.98, Instituto Belisario Domínguez, Senado de la República, Ciudad México, 54p.

eligieron continuar con seguir desarrollando y potenciando el Teletrabajo en el sector público, como se da cuenta en el presente estudio.

Para ello, será necesario explorar conceptos como el trabajo a distancia, incluyendo el trabajo a domicilio, el trabajo remoto y el teletrabajo propiamente dicho, haciendo énfasis en su naturaleza y características, desde que fuese concebido como tal, con énfasis en el teletrabajo como modalidad de labores para el ejercicio de la función pública y cuál es el estado de la cuestión a nivel de las administraciones públicas latinoamericanas, resaltando no solo las indudables ventajas sino también las principales dificultades que se han detectado desde su adopción y los desafíos que se erigen luego de transcurridos varios años desde su implementación.

### **I.1 Algunas definiciones conceptuales relacionadas con el Teletrabajo**

El Teletrabajo, como modalidad de trabajo fuera de las instalaciones del empleador, crea muchas oportunidades tanto en el sector privado como en el sector público, permitiendo incorporar al sector laboral, a segmentos de trabajadores, funcionarios o servidores que normalmente estaban limitados de participar en estas actividades económicas por sus restricciones en cuanto al tiempo y la movilidad (Valenzuela Mena, 2023).

Pero, ¿cómo podríamos definir el teletrabajo? De modo general, es una modalidad de prestación de servicios que permite a las personas desarrollar actividades laborales con mayor flexibilidad de tiempo y lugar, lo que puede conllevar beneficios no solo para las administraciones públicas sino también para los teletrabajadores. Esta modalidad existente en el ámbito de la actividad privada con bastante éxito, viene revolucionando al día de hoy el desarrollo de las actividades en el sector público. Ello resulta particularmente útil y necesario dado el proceso de transformación digital de las administraciones públicas a nivel global, de modo que el teletrabajo ha sido viable gracias a una de sus principales características, esto es, el uso constante de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) en los procesos del trabajo. (Castillo, 2022: 345)<sup>4</sup>.

---

4 Castillo Ramos Bossini, S. (2022). *Teletrabajo en la Administración pública.*, en La Administración Digital., AA.VV., Cerrillo Martínez, A. (Dir) y Castillo Ramos-Bossini, S. (Coord). Madrid, Dykinson. pp 343-369.

Martín-Lagos Carreras, A. (2022). *La contratación electrónica.*, en La Administración Digital., AA.VV., Cerrillo Martínez, A. (Dir) y Castillo Ramos-Bossini, S. (Coord). Madrid, Dykinson. pp. 85-117.

Se ha dejado sentado que, el “(...)trabajo a distancia y el teletrabajo permiten, entre otras, mayor flexibilidad y mejor conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales. Reducen la rotación de personal, abaratan costos para las empresas y abren el potencial talento que puedan reclutar, facilitando también la inclusión de personas con discapacidad”. (Villasmil, Bueno, Mont, 2021)<sup>5</sup> (Castillo Ramos-Bossini, 2022:350).

No obstante como bien lo ha mencionado Rastrollo: “(...) la regulación del teletrabajo en el sector público tiene un recorrido mucho mayor en otros países”, como por ejemplo: “(...)Estados Unidos, Alemania, Francia, Italia, Portugal o el Reino Unido”. (Rastrollo, 2022.a: 6-28).

La doctrina de forma unánime<sup>6</sup> (Castillo Ramos-Bossini, 2022:344), (Campos, 2022:372), (Gamero 2022:47), (Rastrollo, 2022.a:40) ha coincidido, felizmente, que “(...) gracias a la digitalización se pudo implantar el teletrabajo, se intensificaron las reuniones no presenciales de dirigentes y gobernantes con lo que se posibilitó la continuidad a la gestión pública por vías telemáticas”. (Martín-Lagos, 2022:87).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT)<sup>7</sup>, define al Teletrabajo como trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora (OIT, 2020a: 7).

Por su parte, al hilo de lo mencionado, la RAE<sup>8</sup>, define al teletrabajo, como trabajo a distancia. (Diccionario RAE en Línea).

A su turno, el Acuerdo Marco del Teletrabajo de la Unión Europea<sup>9</sup>, lo define de la siguiente manera: “El teletrabajo es una forma de organización

Gamero Casado, E. (2022). *Reflexiones introductorias de la administración electrónica a la digital (o la historia interminable)*, en en La Administración Digital, AA.VV., Cerrillo Martínez, A. (Dir) y Castillo Ramos-Bossini, S. (Coord). Madrid, Dykinson. pp. 33-51.

5 Vid. Villasmil H., Bueno C., Mont G. (2021). Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo., en nota informativa de la OIT. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms\\_825183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-americas/-ro-lima/-sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf)

6 Cfr. múltiples de los trabajos de los precitados autores en: “La Administración Digital”, en AA.VV., Cerrillo Martínez, A. (Dir) y Castillo Ramos-Bossini, S. (Coord). Madrid, Dykinson, 2022, pp.436.

7 Ver (OIT:2020a). Definición y medición del Teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio, de fecha 20 de julio de 2020. Puede consultarse en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/publication/wcms\\_758333.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-stat/documents/publication/wcms_758333.pdf)

8 Diccionario RAE de la lengua española, puede consultarse en: <https://dle.rae.es/teletrabajo?m=form>

9 Vid. puede consultarse en: <https://www.uned.ac.cr/viplan/images/acuerdo-marco-europeo-sobre-teletrabajo.pdf>

y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular”.

Para mayor abundamiento, el Convenio sobre Teletrabajo de la Unión Europea<sup>10</sup> (Bruselas, 2002), señala lo siguiente: “En el acuerdo se define el teletrabajo como una forma de organización y/o de realización del trabajo utilizando las tecnologías de la información, en el marco de un contrato o de una relación laboral(...)”.

Hasta aquí podríamos afirmar que la característica predominante en el Teletrabajo, es el uso de las TIC para la prestación del servicio, el mismo que se lleva a cabo de manera regular fuera de las instalaciones del empleador.

Entonces, el teletrabajo en el sector público, viene a ser una modalidad de la organización administrativa que se realiza fuera de la infraestructura física o convencional de trabajo, con el uso intensivo de las tecnologías emergentes.

Por su parte, el trabajo a distancia (se realiza plena o parcialmente en un lugar de trabajo alternativo o distinto del lugar de trabajo predeterminado), pudiendo llevarse a cabo en diferentes ubicaciones posibles, las cuales podrían considerarse como una alternativa al lugar en el que normalmente se espera que se desempeñe el trabajo. (OIT, 2020a:6). En ese sentido, se podría afirmar que el Teletrabajo es una especie o una subcategoría del trabajo a distancia<sup>11</sup> (esta última viene a ser el género).

En cuanto al llamado trabajo remoto, este último también es una modalidad de trabajo a distancia, con la peculiaridad o diferencia que el trabajador labora en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, (como sucedió durante la pandemia de la COVID-19), utilizando todo tipo de medio o mecanismo que posibilite su cumplimiento, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Este trabajo - no requiere de un acuerdo de partes - ni obliga al empleador a compensar al trabajador en el caso que este, proporcione alguna condición que lo haga posible (como por ejemplo equipos computacionales o internet).

Finamente, existe la figura del “Trabajo a domicilio”, en virtud del cual el trabajador por lo general puede trabajar para uno o más empleadores, puede ser habitual o temporal, de forma continua o discontinua, puede prestarlo

---

10 Ver. puede consultarse en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c10131>

11 Cfr. OIT (2020a). ob.cit. p.6.

en su domicilio o en el lugar designado, sin supervisión directa e inmediata del empleador. Este tipo de trabajo a domicilio por lo general se aplica mediante un plan de trabajo orientado al cumplimiento de un resultado particular, mientras que la remuneración se determina por criterios de producción. (OIT, 2020a:7).

## II. LA EVOLUCIÓN DEL TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA: DEL TRABAJO A DISTANCIA AL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

Como se ha precisado, las medidas de prevención ante el riesgo sanitario, se configuraron como un “recurso imprescindible”, como bien apunta Rastrollo<sup>12</sup>, (Rastrollo, 2022.b:251), que trajo consigo el proceso de transformación digital de las administraciones públicas, que van del trabajo convencional, (aunque en cierto sector de las administraciones públicas ya se contaba con las asesorías externas, como una modalidad de trabajo a distancia) a la prevalencia del Teletrabajo, todo lo cual es un efecto directo de las recomendaciones de los organismos internacionales. Para Castillo<sup>13</sup>, se trataría de su “(...) verdadera acta de nacimiento y generalización en el sector público, más bien por necesidad que por convencimiento propio, que se ha producido a raíz de la crisis del COVID-19, durante la cual ha jugado un papel trascendental dentro del peculiar sistema de relaciones laborales”. (Castillo Ramos-Bossini, 2022: 344).

El establecimiento del Teletrabajo, ha cambiado el paradigma y su modo tradicional de gestionar el control y la comunicación entre el empleador y el teletrabajador, por tratarse de un trabajo que se realiza fuera de las instalaciones de la corporación. (Weller, 2020). Este último autor (Weller)<sup>14</sup> recalca su importancia, “(...) no solo por su potencial papel en el ámbito laboral, sino también por su posible contribución a una mejor conciliación entre el trabajo y la vida familiar, la descongestión del tráfico urbano y la descontaminación correspondiente.” (Weller, 2020:12). (Castillo Ramos-Bossini, 2020).

A continuación, intentaremos explicar cómo este nuevo modelo de prestación de servicios que se extendió rápidamente en el ámbito privado (incluso

---

12 Rastrollo Suarez, J.J.(2022.b). *Una función pública estratégica: el teletrabajo en la Administración autonómica. Análisis jurídico-administrativo.*, en Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica, Núm. 18, octubre de 2022., págs.236-252.

13 Castillo Ramos Bossini, S. (2022). *ob.cit.*

14 Weller J. (2020). “La Pandemia del Covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”., (LC/TS2020/67), Santiago, Comisión económica para Latinoamérica y el Caribe (CEPAL).

en el periodo prepandemia), empezó a cobrar arraigo en las administraciones públicas de diversos países de Latinoamérica, acelerando su inclusión definitiva con las medidas de confinamiento y aislamiento social dictadas por los gobiernos como medida de prevención y precaución ante el avance del SARS-COV2.

## II.1. Desarrollo de la figura del Teletrabajo en el sector público en los ordenamientos positivos a nivel de los países de Latinoamérica.

Dado que diversos países de Latinoamérica ostentan ciertas similitudes en sus ordenamientos jurídicos en materia de teletrabajo, hemos creído conveniente graficar la evolución de esta figura a partir de un cuadro comparativo (incluyendo algunos países como Colombia, Perú, Bolivia, Uruguay, Ecuador y Paraguay), en el cual se pueden observar criterios comunes, a saber: su definición como una “modalidad especial”, usada de “modo total o parcial”, “voluntario” (pactado, previamente), “flexible”, “reversible”, en donde la principal herramienta de prestación del servicio es el “uso de las tecnologías de la información y comunicación y demás tecnologías y/o plataformas digitales”, el mismo que es realizado “fuera de las instalaciones o del centro de trabajo”.

Cuadro N° 01

COLOMBIA	PERÚ	BOLIVIA	URUGUAY	ECUADOR	PARAGUAY
Ley 1221 de 2008	Ley N° 31572	Decreto Supremo N° 4570, 18 de agosto de 2021	Ley N° 19978	Ley N° 0, organica de apoyo humanitario	Ley N°6738
Artículo 2° Teletrabajo.	Artículo 3° Teletrabajo	Artículo 12° (Definición)	Artículo 1° (Teletrabajo).	Disposición reformatoria primera	Artículo 6°
Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación - TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo	3.1 El teletrabajo es una modalidad especial de prestación de labores, de condición regular o habitual. Se caracteriza por el desempeño subordinado de aquellas sin presencia física del trabajador o servidor civil en el centro de trabajo, con la que mantiene vínculo laboral. Se realiza a través de la utilización de las plataformas y tecnologías digitales.	La condición especial de teletrabajo, es aquella en que la actividad laboral o prestación de servicios es realizada de manera no presencial mediante la utilización de Tecnologías de Información y Comunicaciones - TIC's o herramientas análogas, para facilitar la comunicación entre el empleador y la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público.	Entiéndese por "teletrabajo" la prestación de trabajo total o parcial (régimen híbrido), fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online - offline). En los casos que la prestación de trabajo sea parcialmente realizada (régimen híbrido) en las condiciones antedichas, habrá teletrabajo cuando las partes así lo establezcan de común acuerdo	Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.	“[E]s una modalidad especial de trabajo en relación de dependencia, que consiste en desempeñar una actividad, elaborar un producto o prestar un servicio a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), realizado en el domicilio del trabajador o trabajadora o en un establecimiento distinto al lugar de trabajo del empleador, bajo un sistema de control y supervisión de sus labores a través del empleo de medios tecnológicos.

Elaboración: propia.

Fuente: normatividad sectorial de cada país.

## II.2. Unificando nociones sobre el concepto de Teletrabajo en el sector público: definiciones, características, derechos y obligaciones de los “teletrabajadores”

Tomando como punto de partida, las definiciones jurídicas proporcionadas por las leyes y reglamentos de diversos países latinoamericanos en referencia al teletrabajo, intentaremos encontrar puntos de coincidencia entre todas ellas, con la finalidad de unificar el concepto, en particular en relación con el sector público, en el entendido de que su utilización ha pasado de ser excepcional (precipitada por la pandemia del Covid 19) a convertirse en una figura permanente al interior de las administraciones públicas latinoamericanas, que puede ser usada en función de las necesidades de las entidades públicas y de las características del trabajo a ser prestado por el funcionario o servidor.

### II.2.1. *Definiciones conceptuales sobre el teletrabajo*

Campos<sup>15</sup> sostiene que a la hora de abordar “(...) la noción de teletrabajo debemos plantearnos, en primer lugar, su conceptualización siguiendo, en primer lugar, a la OIT, que lo define como la 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”. (Campos, 2022:390).

Aunque ya muchos han coincidido inicialmente sobre la dificultad de tener un criterio uniforme en cuanto a su conceptualización, Castillo Ramos-Bossini ha señalado que aun cuando “(...) es difícil encontrar una definición que sea compartida comúnmente por todos, podría definirse como una forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicación”. (Castillo Ramos-Bossini, 2020:345).

Por su parte, tratadistas como Valencia<sup>16</sup> señalan: “[E]l teletrabajo es una modalidad especial de prestación de servicios donde se utilizan medios infor-

---

15 Campos Acuña, C. 2022. Competencias digitales de los empleados públicos: la base para transformación digital a través de las personas. En AAVV. La Administración digital., AA.VV., Cerrillo Martínez, A. (Dir) y Castillo Ramos-Bossini, S. (Coord). Madrid, Dykinson., pp.370-401.

16 Véase interesante trabajo de Valencia Cantuta AMC. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas., en IUS Revista del Instituto de

máticos y de telecomunicaciones. Esto lo diferencia de otras figuras que se le asemeja. Permite que los ciudadanos, especialmente aquellos que conforman poblaciones vulnerables y las empresas tengan la oportunidad de mejorar su calidad de vida y productividad, respectivamente”. (Valencia Cantuta, A.M, 2018: 204).

Siguiendo a Rastrollo, convenimos que: “[E]l teletrabajo es una realidad impuesta en el sector público por las circunstancias derivadas de la crisis sanitaria” (Rastrollo, 2022.a:40) y de otras medidas interventoras del poder de policía en la mitigación de riesgo sanitario (Maldonado, 2021) y otras situaciones de crisis. En este sentido, el Teletrabajo y sus tendencias impactan en la provisión del servicio público, además en la economía por ejemplo para Weller “(...) afecta las tendencias vigentes en los mercados laborales –muchas de ellas, si bien no todas, relacionadas con el cambio tecnológico caracterizado por la digitalización– tanto en el corto como en el largo plazo”. (Weller, 2020:27).

Teniendo en consideración todo lo antes expuesto, así como las definiciones proporcionadas por las distintas legislaciones latinoamericanas, el Teletrabajo en el sector público, a mi modo de ver, es la actividad que realiza un funcionario o servidor público a distancia dentro del marco de la ley del empleo público, que utilizando medios tecnológicos, de telecomunicación, otros medios informáticos y/o telemáticos, además de otras nuevas tecnologías, cumple con la labor encomendada de prestar un servicio personalísimo por disposición de su empleador que es, por lo general, una administración pública, fuera de las instalaciones de la entidad estatal.

### *II.2.2. Características del Teletrabajo en el sector público*

De las aproximaciones conceptuales a las que nos hemos referido en los apartados anteriores, pueden deducirse algunas características consustanciales al teletrabajo en los diversos países de LATAM, entre las que cabe destacar las siguientes:

- Proviene de una relación jurídica que nace de un acuerdo entre las partes (un contrato entre la entidad y el servidor o funcionario), siendo una relación de naturaleza subordinada.

- Es realizada por un funcionario, servidor civil, que adquiere el nomen iuris de teletrabajador.
- Su prestación se desarrolla fuera de los establecimientos de las entidades de la administración estatal, se realiza a distancia.
- Utiliza las tecnologías de la información, plataformas digitales y la ofimática para su prestación efectiva y para relacionarse con el empleador.
- Puede ser total o parcial, esto es, combinarse con actividad presencial (modalidad híbrida).
- Su vinculación es voluntaria, no puede ser impuesta por el empleador (entidad pública).
- El control y la entrega de trabajo se producen mediante las tecnologías de la información, a distancia.
- Existe jornada de trabajo, aunque caracterizada por su flexibilidad.
- Es reversible, esto es, se puede variar del teletrabajo a la presencialidad y viceversa.

### *II.2.3. Derechos del Teletrabajador del sector público*

Existe consenso entre las legislaciones de los países de Latinoamérica, en cuanto a los derechos del teletrabajador. En primer lugar, se otorga los mismos derechos que a los demás trabajadores o servidores civiles, lo que implica un piso uniforme para todos los servidores o funcionarios públicos.

No obstante, dado que la transformación digital en las administraciones públicas se encuentra fuertemente marcada por el progreso tecnológico y el uso de la informática y demás tecnologías emergentes, se habla de la protección de nuevos derechos derivados del uso de la tecnología, en beneficio del ciudadano. A tono con dicha tendencia, en el caso de la prestación de servicios del personal bajo la modalidad del teletrabajo que hace uso de las plataformas y las tecnologías digitales como una característica propia e inherente a su naturaleza, resulta ineludible atender a especiales derechos fundamentales que deben ser tutelados y protegidos en favor del personal que presta servicios en la organización administrativa estatal.

En tal orden de ideas, diversas legislaciones han coincidido en los siguientes derechos del teletrabajador:

- Derecho a la desconexión digital: estipula el derecho fundamental que tiene todo teletrabajador a no ser contactado por el empleador más allá de su jornada laboral (8 horas diarias en promedio) para atender asuntos vinculados a su trabajo.
- Derecho a la intimidad: esto es, su derecho a mantener la privacidad de su información y de sus comunicaciones y a que las supervisión y control del trabajo por parte de su empleador, no afecten tales derechos.
- Derecho a la protección de datos: prevee el derecho que tiene todo el trabajador a que su información personal y familiar, sus datos personales (por ejemplo, su dirección domiciliaria, datos de los miembros de su grupo familiar, fenotipo, credo religioso, redes sociales, entre otros) no sean puestos a disposición de terceros sin su consentimiento.
- Derecho a la formación: garantiza el derecho fundamental a ser capacitado, sin costo alguno, para la mejor realización de las labores encomendadas.
- Derecho a la provisión de la tecnología y equipamiento para la prestación.
- Derecho a la promoción interna y una carrera de ascenso.

#### *II.2.4. Obligaciones del Teletrabajador del sector público*

Aunque no todas las legislaciones analizadas cuentan con un marco expreso de obligaciones a cumplir por parte del Teletrabajador del sector público, con honrosas excepciones como Costa Rica, Paraguay, Perú, se podría unificar criterios uniformes siendo obligatoriamente lo siguiente:

- Cumplir el horario establecido en la jornada laboral y estar disponible durante la misma para las coordinaciones que resulten necesarias.
- Realizar el trabajo asignado de modo “intuito personare” (personalmente), no siendo posible ser realizado por persona distinta.
- Sujetarse y someterse a las políticas internas (código de ética) e instrumentos de gestión (reglamento interno de trabajo) y los códigos de conducta laboral y otros vinculantes.

- Guardar la confidencialidad de la información que esta a su cargo con respecto al acceso y manejo de la información y datos sensibles a los que tengan acceso.
- Informar dentro de las 24 horas cualquier tipo de situación anómala donde el teletrabajador se vea imposibilitado de realizar sus labores o estas se vean interrumpidas por fuerza mayor o caso fortuito.
- Participar en las capacitaciones que organice la entidad de la administración pública.
- Cuidar los equipos que le hayan sido confiados para la prestación de sus labores e informar dentro del plazo perentorio cualquier imprevisto que no permita su utilización.

### **II.3. Derechos fundamentales del teletrabajador en el sector público: especial referencia a la desconexión digital, intimidad y privacidad**

#### *II.3.1. Derecho a la desconexión digital*

Es el derecho fundamental a tener “contacto cero” con su empleador fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de teletrabajo, pactada o convenida, mucho menos en sus vacaciones o descansos. En ese sentido, el empleador deberá abstenerse de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral.

La reciente regulación del Derecho a la desconexión legal, debe ser taxativa e importante, su oscilación dependerá de que haya sido incluida en el proceso de reforma de la administración pública, en algunos países aún no existe como tal derecho.

En otros países, existe como derecho a desconexión continua de doce horas durante la jornada laboral, mientras que en otros también se sostiene como un derecho que solo se puede ejercer una vez terminada la jornada laboral. Aunque las recientes regulaciones son perfectibles, lo importante es el recogimiento legal que cada país le da en concordancia con las Constituciones de los países latinoamericanos.

En el presente estudio, se da cuenta sin orden de prelación, que países como Colombia, Perú, Uruguay, Ecuador, Costa Rica y Paraguay poseen una regulación de corte progresista en cuanto al derecho a la desconexión en términos comparados de otros países.

Los diseños legales de los países que en el presente trabajo se analizan, lo prescriben como un derecho Colombia, Perú, Uruguay, Paraguay pero también como una garantía, en el caso de Ecuador.

**COLOMBIA:** “[E]ntiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos.

Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral”. (artículo 3º, Ley 2191 de 2022, Ley de Desconexión Laboral).

**PERU:** “[E]l teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el período vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad, y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar”. (artículo 22º, numeral 22.1 de la Ley N 31572).

**URUGUAY:** “[T]odo trabajador tiene derecho a la desconexión, entendiéndose por tal, el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, y el derecho a no ser contactado por su empleador, lo cual implica que el teletrabajador no estará obligado -entre otros-, a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, a fin de garantizar su tiempo de descanso, en concordancia con lo establecido en el artículo 8º, respecto al descanso mínimo”. (artículo 14º de la Ley 19978).

**ECUADOR:** “[U]na vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique

una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo”. (artículo 5° del acuerdo MDT-2020-181).

**PARAGUAY:** “(...)El empleador respetará el derecho del teletrabajador a la desconexión; que será de al menos doce horas continuas, tiempo durante el cual el mismo no está obligado a responder comunicaciones, ordenes u otros requerimientos; así como en días de descanso, permisos y feriados (...)”. (artículo 8° letra d) de la Ley 6738).

En resumen, sobre el derecho a la desconexión digital, acompañamos un cuadro comparativo, que nos muestra el siguiente panorama:

**Cuadro N° 02**

Chile	Colombia	Perú	Uruguay	Ecuador	Paraguay
código del trabajo,	Ley 2191, de 2022	Ley 31572	Ley N° 19978	Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-181	Ley N 6738
Artículo 152° (cuarta letra)	Artículo 3° y 4°	Artículo 22° Inciso 22.1 y ss	Artículo 14°	Artículo 5°	Artículo 8° inciso d)
“(El empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizándole el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión laboral será de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores”.	<b>Artículo 3° Definición de Desconexión laboral.</b> Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, su horario por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. Por su parte el empleador se abstendrá de formular órdenes u otros requerimientos al trabajador por fuera de la jornada laboral. <b>Artículo 4° Garantía del derecho a la desconexión laboral.</b> Los trabajadores o servidores públicos gozarán del derecho a la desconexión laboral, el cual inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. Asimismo, el empleador deberá garantizar que el trabajador o servidor público pueda disfrutar efectiva y plenamente del tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar.	El teletrabajador tiene derecho a desconectarse digitalmente durante las horas que no correspondan a su jornada de trabajo. Dicho derecho garantiza gozar de tiempo libre con motivo de un descanso, incluye las horas diarias de descanso fuera del horario de trabajo, el descanso semanal obligatorio, el periodo vacacional anual, las licencias por paternidad y maternidad y las horas de lactancia, así como los permisos y licencias por accidentes o enfermedad, y otros. La desconexión digital garantiza el disfrute del tiempo libre, el equilibrio entre la vida laboral, privada y familiar.	(Derecho a la desconexión).- Todo trabajador tiene derecho a la desconexión, entendiéndose por tal, el pleno ejercicio del derecho de todo trabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, y el derecho a no ser contactado por su empleador, lo cual implica que al teletrabajador no estará obligado -entre otros-, a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, a fin de garantizar su tiempo de descanso, en concordancia con lo establecido en el artículo 8°, respecto al descanso mínimo.	Una vez finalizada la jornada de trabajo, el empleador garantizará el derecho a la desconexión del trabajador, el cual será de al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas; y, durante el cual el empleador no podrá establecer comunicaciones con el teletrabajador, ni formular órdenes u otros requerimientos, salvo en el caso que se verifique una o más de las circunstancias previstas en el artículo 52 del Código del Trabajo. El trabajador tendrá derecho a mantener el tiempo de descanso que mantenga en la modalidad presencial, incluyendo el tiempo de almuerzo. En los casos de jornada parcial o jornadas especiales, se deberá establecer un tiempo de descanso al menos cada cuatro horas de teletrabajo continuo. El tiempo utilizado para el descanso, formará parte del derecho a la desconexión del trabajador.	Las partes podrán establecer una distribución flexible de la jornada laboral, respetando los límites de la carga horaria diaria y semanal. El empleador respetará el derecho del teletrabajador a la desconexión, que será de al menos doce horas continuas, tiempo durante el cual el mismo no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos; así como en días de descanso, permisos y feriados”.

Fuente: la normatividad de la materia

Elaboración: propia

### II.3.2. *Derecho a la intimidad o privacidad del teletrabajador.*

Los ordenamientos jurídicos de los países bajo análisis, contemplan el derecho fundamental a la intimidad o privacidad, tal como sucede, por ejemplo, en Perú, con la Ley N° 31572, de fecha 11 de setiembre de 2022, que establece<sup>17</sup>:

“Artículo 6 °, inciso 6.4): [A] la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del Teletrabajador, considerando la naturaleza jurídica del Teletrabajo”.

A su vez, el D.S. N° 002-2023-TR, de fecha 26 de febrero de 2023, en su artículo 9°, relativo al derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones, dispone en los siguientes incisos lo siguiente<sup>18</sup>:

“9.1 De conformidad con el artículo 5 y el numeral 6.4 del artículo 6 de la Ley, los medios y herramientas que establece el/la empleador/a público y/o privado para las disposiciones, coordinaciones, control y supervisión del teletrabajo, deben respetar la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del/de la teletrabajador/a”.

“9.2 De acuerdo con el párrafo precedente, el/la empleador/a público y/o privado está impedido de:

- a) Acceder, por medios digitales, a los documentos y comunicaciones originados con motivo del trabajo o de otra índole, sin previa autorización del/de la teletrabajador/a.
- b) Realizar captaciones y/o grabaciones de la imagen o la voz del/de la teletrabajador/a, sin consentimiento previo y expreso de este/a último/a, y/o solicitar se realicen estas. No es exigible el consentimiento del/de la teletrabajador/a cuando la captación o grabación de la imagen o la voz es requerida por la naturaleza de sus funciones.
- c) Ingresar al lugar donde se realiza el teletrabajo, sin previa autorización del/de la teletrabajador/a. Ello no restringe la facultad del/la empleador/a público y/o privado de verificar, bajo cualquier medio presencial y/o digital, el cumplimiento de los acuerdos para realizar el teletrabajo.
- d) Implementar cualquier otro mecanismo de coordinación, control y/o supervisión que afecte la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados del/de la teletrabajador/a”.

---

17 Vid. la normatividad en mención puede consultarse en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3618445/Ley 31572.pdf.pdf?v=1662944800](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3618445/Ley%2031572.pdf.pdf?v=1662944800)

18 Ver., la regulación en mención puede consultarse en: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2155169-1>

“9.3 El/la teletrabajador/a tiene derecho a la intimidad, privacidad e inviolabilidad de las comunicaciones y documentos privados que se utilicen durante el teletrabajo”.

La legislación de Costa Rica, por su parte, garantiza el derecho a la intimidad dentro de las obligaciones de las personas empleadoras, al contemplar en D.L 9738, Ley para regular el teletrabajo, de fecha 30 de setiembre de 2019, que en su artículo 8° inciso a) parte infine que “Dicho acceso a la información debe darse en todo momento, en presencia de la persona teletrabajadora, respetando sus derechos de intimidad y dignidad”.

Del mismo modo, queda materializado en la Directriz 002-MTSS-MIDEPLAN de fecha 6 de julio de 2022, basta analizar el artículo 11°, por el cual “(...) se instruye a los jefes de la Administración Pública Central y se insta a los jefes de la Administración Pública Descentralizada, para que promuevan y garanticen a las personas teletrabajadoras, el derecho a la desconexión digital fuera de la jornada o el horario establecido; salvo cuando se trate de situaciones imprevistas y urgentes, en las que se debe contar con su anuencia para laborar fuera de su jornada laboral. Lo anterior, con la finalidad de garantizar el respeto de su tiempo de descanso, vacaciones, permisos, intimidad personal y familiar(...)”.

La normatividad de Paraguay, la Ley N 6738, de fecha 24 de mayo de 2022, su artículo 8 inciso e), establece el principio de privacidad, el mismo que garantiza: “El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador y los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste. A tal efecto, se garantiza el derecho a la desconexión digital de los trabajadores, que consiste en el derecho de los empleados a no contestar comunicaciones, llamadas, emails, mensajes, WhatsApp, etc., de trabajo, fuera de su horario laboral”.

Del mismo modo, el artículo 18, del precitado cuerpo legal, establece que: “Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad exclusiva del empleador, deberán salvaguardar los derechos de la intimidad del teletrabajador y de la privacidad de su domicilio”.

Para mayor abundamiento, el artículo 23, también señala que: “Cuando los equipos informáticos utilizados sean propiedad del teletrabajador, el empleador tendrá libre acceso a la información de su propiedad; sea durante el desarrollo de la relación de trabajo, o bien, al momento de finalizar el vínculo laboral. Dicho acceso a la información debe darse en todo momento, en presencia del teletrabajador, respetando sus derechos de intimidad y dignidad”.

## II.4. Principios del teletrabajo en el sector público

Los principios en que se sostiene el teletrabajo en el sector público, podrían perfectamente extraerse del capítulo tercero de la Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto, plenamente acoplables a la figura del teletrabajo, siendo los siguientes:

- Calidad del servicio público: supone promover una cultura transformadora que impulse la mejora permanente y la excelencia de los servicios públicos, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos, a partir de un enfoque centrado en el ciudadano y para la obtención de resultados. (inciso “C”).
- Transversalidad y coordinación interinstitucional: las instituciones públicas deben actuar de manera cooperativa, coordinada y articulada en la consecución de sus objetivos y la satisfacción de las demandas de la ciudadanía, aprovechando la generación de sinergias y evitando solapamientos y duplicidades. (inciso “E”).
- Interoperabilidad: se entiende como la capacidad de las entidades públicas de trabajar y compartir recursos (infraestructura, datos e información fundamentalmente) y transacciones con las demás de forma consistente, mediante procesos coordinados y automatizados, con el fin de lograr intercambios eficientes, simples y seguros de datos, información y conocimiento. (inciso “F”).
- Eficacia y eficiencia: se buscará la consecución de los objetivos, metas y estándares orientados a la satisfacción de las necesidades y legítimas expectativas del ciudadano, a través de la optimización de los resultados alcanzados en relación a los recursos disponibles e invertidos para su consecución en un marco de compatibilidad con la equidad y con el propósito de servir al interés general. (inciso “G”).
- Responsabilidad pública y corresponsabilidad con la ciudadanía: los gobiernos y las administraciones públicas tienen que responder por su gestión, estar abiertos al escrutinio público, ser receptivos a la crítica y permeables a las propuestas de mejora continua y de cambio e innovación provenientes desde la ciudadanía. Asimismo, se promoverá la creación de espacios de trabajo conjunto con los actores de la sociedad para generar valor público. (inciso “H”).
- Innovación pública: supone promover e impulsar nuevas metodologías, procesos, procedimientos y herramientas que permitan aprove-

char ideas y crear valor público, especialmente mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación y la constante adaptación de su funcionamiento y estructura a las nuevas necesidades. (inciso “I”).

- Inclusión y multiculturalidad: es la condición de reconocimiento de la heterogeneidad y diversidad cultural que coexiste en la sociedad y de inclusión como parte sustantiva de la misma, que conviven y se expresan a través de diversas dinámicas, realidades y formas de complementariedad cultural. (inciso “J”).

## **II.5. Requisitos indispensables para la eficiencia y eficacia del Teletrabajo en el sector público**

A fin de que el Teletrabajo pueda sedimentarse en el sector público, se requiere de ciertas “exigencias básicas”, las que bien ha apuntado y justificado Jiménez<sup>19</sup> (Gorriti y Jiménez, 2020), relativas al contexto español, pero fácilmente extrapolables a una realidad similar como es la latinoamericana, a saber:

- Contar con una estrategia organizativa aprobada por la entidad gubernamental, que adoptará el Teletrabajo.
- Novedosos instrumentos de gestión pública adecuado al entorno virtual: como por ejemplo: Manual de organización del teletrabajador y el cuadro de asignación de personal (puestos que serán Teletrabajables).
- Despliegue de recursos tecnológicos, seguridad tecnológica y capacitación para los Teletrabajadores.
- Monitoreo en cuanto al producto que entregará el trabajador (entregables).

## **III. ASPECTOS REGULATORIOS DEL TELETRABAJO EN LATAM**

En el presente apartado, se pone en evidencia el desarrollo de los aspectos regulatorios de la figura del teletrabajo, que surgieron a raíz de la pandemia e

---

19 Gorriti, Bontiguí, M. y Jiménez Asensio, R. (10 de mayo de 2020)., Teletrabajo: ¿Aporía o ejemplo?., recuperado de: <https://rafaeljimenezasensio.com/2020/05/10/teletrabajo-aporia-o-ejemplo/>

incluso, en algunos países de LATAM, que ya se venían legislando y aplicando, aunque su uso extendido se generalizó durante el aislamiento social obligatorio establecido por los distintos gobiernos.

A continuación, un breve resumen de algunos de los países bajo estudio, que nos permiten una visión panorámica del teletrabajo:

### **III.1. Bolivia**

En Bolivia, el teletrabajo tanto en sector público o privado está regulado por el Decreto Supremo N° 4570, de 18 de agosto de 2021. El referido Decreto que tiene objetivo regular la implementación de las condiciones especiales de trabajo en el sector público, mientras dure la pandemia, derogando normas que se opongan a la presente y regulando la prestación de servicios nuevos o ya existentes, de personal eventual y consultores individuales de línea del sector público sujetas a la aplicación de la Ley del Estatuto del Funcionario Público. (artículo 3°). Identifica las actividades laborales y servicio que podrán ser realizadas (artículo 5°) y además garantiza la protección de las condiciones laborales ya pactadas para la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público. (artículo 6°).

La norma analizada, tiene un régimen de excepción o inaplicabilidad para los servicios de salud o servicios públicos y el personal militar y policial (en servicio y de carrera), mas no para el personal administrativo. Sin perjuicio de la exclusión prevista en el parágrafo anterior, estas condiciones especiales de trabajo, podrán ser aplicadas al personal administrativo de las Fuerzas Armadas, Policía Boliviana, Servicios de Salud y Servicios Públicos. (artículo 4°).

Además de lo mencionado, en la norma se establece la asignación (y el cuidado) “(...) de equipos y herramientas deberá ser realizada conforme a las provisiones establecidas en las Normas Básicas del Sistema de Administración de Bienes y Servicios - NB-SABS y/o normas y reglamentos específicos y normativa interna de cada empresa o institución del sector público”. (artículo 8°).

Respecto a la confidencialidad, “(...) la trabajadora o trabajador, servidora o servidor público, personal eventual y consultores individuales de línea del sector público, es responsable de la custodia y uso de la información, tanto la que ha sido entregada para la ejecución del trabajo, así como la generada en aplicación de las condiciones especiales de trabajo”. (artículo 11°).

Finalmente, el teletrabajo en el sector público, “(...) podrá ser aplicado de forma preferente para las personas en situación de vulnerabilidad, mayores de sesenta y cinco (65) años, mujeres embarazadas y personas con patología crónica, de acuerdo a sus actividades y naturaleza de sus funciones”. (artículo 13°).

La fiscalización (verificación) así como la implementación de las medidas correctivas, le son delegadas al Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, para verificar in situ de la correcta aplicación de las condiciones especiales de trabajo. (artículo 18° relativo a las medidas correctivas) (artículo 19° relativo a la verificación).

La norma boliviana hace una distinción entre el Teletrabajo (artículo 13°) y el Trabajo remoto (artículo 16°).

### **III.2. Colombia**

El Teletrabajo en el sector público colombiano, se encuentra regulado en el Decreto 884 de 2012, abril 30, “Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones”.

En la referida legislación se fijan las condiciones laborales (relaciones) especiales del teletrabajo entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia.

Se alienta la igualdad de trato, sin distinción alguna respecto a remuneración, capacitación, formación, acceso a mejores oportunidades laborales y demás derechos fundamentales laborales, entre teletrabajadores y demás trabajadores de la empresa privada o entidad pública. (artículo 4°).

Se recomienda que las entidades deberán adaptar los manuales de funciones y competencias laborales, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una forma de organización laboral. (artículo 6°).

Además se exhorta el uso adecuado de equipos y programas informáticos y se informa al teletrabajador sobre las restricciones de uso de equipos y programas informáticos, la legislación vigente en materia de protección de datos personales, propiedad intelectual, seguridad de la información y en general las sanciones que puede acarrear por su incumplimiento (artículo 5°).

La regulación en referencia, delega a la Comisión Nacional del Servicio Civil, para el caso de los empleados públicos la adopción de un instrumento

que permita medir el desempeño laboral del teletrabajador, para los fines previstos en las disposiciones vigentes. (artículo 11°).

En materia de desconexión laboral, posee una robusta legislación en esta materia, que se encuentra regulada en la ley de desconexión laboral, Ley 2191 de 2022, de enero 6, la misma que garantiza este derecho, desconexión que inicia una vez finalizada la jornada laboral. El ejercicio del mismo responderá a la naturaleza del cargo según corresponda al sector privado o público. (artículo 4°). Al mismo tiempo, se da a conocer un marco de excepciones a esta regla - si se trata de trabajadores y servidores públicos - que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo. Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito o por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente. (artículo 6°).

Por otro lado, se reconoce la obligación de contar con una política de desconexión laboral de reglamentación interna sin distinción alguna si se trata de persona natural o jurídica de naturaleza pública o privada. (artículo 5°).

### **III.3. Chile**

En Chile, en la actualidad, no existe la posibilidad de teletrabajar en el sector público en la extensión de la palabra. No obstante, en un inicio se han reportado algunas iniciativas a la Dirección de Presupuesto DIPRES que se acercan al teletrabajo en el sector estatal, dentro de la lógica de flexibilidad laboral, pero que, en rigor, se ajustan a otro tipo de políticas.

El primer avance hacia la formalización del teletrabajo en el Estado para funcionarios regidos por el estatuto administrativo piloto impulsado en el Instituto nacional de propiedad industrial (INAPI), desde marzo de 2017. Este programa fue aprobado mediante la Ley N° 20.971 de reajuste del sector público del año 2016. Para el caso del INAPI, se trata de una modalidad laboral voluntaria, por lo tanto, es posible renunciar a ella en cualquier momento.

Mediante el Decreto 4, que dispone alerta sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional (espii) por brote del nuevo coronavirus (2019-nov).

Por ejemplo, en el artículo 9°, se establece: “Los servicios públicos y demás organismos de la Administración del Estado, en el ámbito de sus respectivas competencias, y otras entidades públicas o privadas deberán proporcionar

la colaboración y ejecutar las acciones que les sean requeridas por los órganos señalados en los artículos precedentes, para el cumplimiento de las facultades extraordinarias que se han dispuesto en el presente acto y las demás acciones que dichas autoridades estimen necesarias para enfrentar esta emergencia.

Lo anterior, de conformidad con lo señalado en los convenios que previamente se hayan celebrado o corresponda celebrar con las entidades privadas, en los casos que la prestación de sus servicios sea necesaria”.

Mientras que en el artículo 3° inciso 4) del presente decreto, señala: “Disponer la realización de trabajos extraordinarios para el personal de su dependencia, de acuerdo a lo establecido en los artículos 66° y 70° de la ley N°18.834, cuyo texto actualizado, refundido y coordinado fue fijado por el DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Estatuto Administrativo”.

El Teletrabajo o trabajo a distancia en el sector público y privado, fue establecido por el Ministerio de Salud (Minsal), por el Decreto N°10 de marzo de 2023, que prorrogó la alerta sanitaria por el Covid-19, en el contexto de la pandemia.

Esta modalidad de trabajo, es decir, de teletrabajo, solo procede en el caso que la naturaleza de las funciones de los trabajadores lo permita.

Las características de la modalidad de teletrabajo dependen del sector al que pertenece la o el trabajador: público o privado.

En el caso del sector público, la Contraloría señaló que a los funcionarios públicos se les aplica el artículo 206 bis del Código del Trabajo que reconoce el derecho a teletrabajo o trabajo a distancia en caso de alerta sanitaria.

Lo anterior incluye los siguientes casos:

- Cuando tengan el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar.
- Cuando tengan a su cuidado personas con discapacidad acreditada mediante certificado de inscripción en el Registro Nacional de Discapacidad.

Si el funcionario público se encuentra regulado por el Código del Trabajo deberá someterse a las disposiciones del Código. Si está regulado por el estatuto administrativo se fijará la regulación conforme a las facultades de gestión de cada jefe de servicio.

### III.4. Ecuador

En Ecuador, el teletrabajo en sector público, se rige bajo la Ley Orgánica de Servicios Públicos (LOSEP), Acuerdo Ministerial MDT-2022-035, de 2022, y en el caso de los trabajadores públicos (y privados) que se rigen bajo el código del trabajo es el Acuerdo Ministerial MDT 2020-181 de 2020, conforme lo establecido en la Disposición Reformativa Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario del mismo año.

El objetivo de ambas normativas es viabilizar y regular la modalidad de teletrabajo, dado el contexto de crisis sanitaria derivada del COVID-19, tanto para trabajadores públicos regidos por la LOSEP (MDT-2022-035), como para trabajadores públicos y privados regidos por el código del trabajo (MDT-2020-181).

El detalle de estas normativas en materia de puestos de trabajo, uso de tecnologías y herramientas (TICs), protección de derechos y brechas de género se detallan a continuación.

En materia de puesto de trabajo, la normativa MDT-2022-035 no regula expresamente la jornada laboral, pero se subentiende que se mantiene según lo establecido por la Ley Orgánica de Servicios Públicos (LOSEP), es decir, 08 horas diarias y 40 horas semanales.

En el caso del MDT-2020-181, esta si regula la jornada laboral estableciendo que debe respetarse la jornada laboral vigente, al igual que para la fuerza laboral que se desempeña de modo presencial. Para el control de la jornada laboral, ambas normativas establecen que es deber del empleador implementar y disponer los mecanismos tecnológicos necesarios para el correcto registro de la asistencia al trabajo de quienes se encuentren teletrabajando.

En cuanto a la organización del trabajo, ambas normativas carecen de regulaciones orientadas a la organización del teletrabajo, es decir, un recambio en la forma de producción orientada a metas o productos, la carga laboral, la intensidad de este o los métodos de trabajo. Asimismo, tampoco existen disposiciones sobre la autonomía de los tiempos.

De hecho, en el MDT 2020-181 se establece que el teletrabajo no supone un cambio en las condiciones esenciales de la relación laboral, lo cual se puede interpretar como que esta modalidad no supone un cambio en el régimen de trabajo. En lo concerniente a salud y seguridad En el MDT-2022-035 se indica que quienes teletrabajan poseen los mismos derechos y beneficios que sus pares presenciales, lo cual da a entender que la seguridad y salud laboral

se encuentra contemplada por lo que este elemento se regularía según las normativas vigentes.

Ahora bien, solo en el MDT 2020-181, que es para los trabajadores sujetos al código del trabajo (CT), se indica que será deber del empleador garantizar la seguridad y salud del teletrabajador, quedando más protegida que quienes se rigen bajo la LOSEP. No obstante, en ninguna normativa hay disposiciones sobre condiciones de seguridad específicas para el teletrabajo, como el uso de espacios, equipos ergonómicos o medidas de fiscalización acordes. Finalmente, en materia de salarios, prestaciones y asignaciones, se presentan distintas disposiciones según normativas.

Para quienes están sujetos al código del trabajo (CT), el MDT 2020-181 indica que la remuneración se mantiene según la jornada de trabajo, incluyendo la posibilidad de horas extras y suplementarias.

### **III.5. Perú**

En Perú, el teletrabajo en el empleo público corresponde a la Ley N° 31572, de 07 de septiembre de 2022, y su reglamento D.S N° 002-2023-TR, de fecha 26 de febrero de 2023.

La normatividad principal regula derechos que tiene el teletrabajador (artículo 6°) y un conjunto de obligaciones de parte del empleador (artículo 8°), por otro lado crea un registro de teletrabajadores (artículo 14°), garantiza la desconexión digital (artículo 22°), establece un marco de seguridad digital (artículo 24°) y establece un régimen disciplinario y un procedimiento sancionador (artículo 28°). En esta regulación, se establece que el tiempo máximo de la jornada laboral del teletrabajador (08 horas diarias y 48 horas semanales), la misma que es igual que la del trabajador que presta servicios de manera presencial. También la norma, prevé un monitoreo o seguimiento sobre el cumplimiento de la jornada laboral, en modalidad teletrabajo, se realizará mediante plataformas digitales que disponga la entidad pública y la Autoridad Nacional del Servicio Civil, según corresponda.

La normativa señala que trabajador y empleador, pueden pactar la distribución libre de la jornada laboral (si la labor lo permite), en los horarios que mejor se adapten a las necesidades del teletrabajador, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal.

Cabe mencionar que los mecanismos de supervisión y control son uno de los tantos aspectos que deben ser acordados entre las partes individuales del

contrato laboral a fin de asegurar el respeto de la privacidad de quien teletrabaja.

Respecto a las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo, la normativa establece que estas se sujetan a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (N° 29783), y su reglamento, en lo que corresponda.

La norma en cuanto al uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs), la normativa establece que la provisión de insumos y herramientas TICs se realiza disponiendo de los equipos existentes en la entidad pública. Mientras, que en cuanto al uso de software, plataformas y sistemas digitales, la normativa señala que es deber del empleador entregar las facilidades necesarias, incluyendo acceso, soporte y capacitación.

En el caso de no existir insumos suficientes, es deber del teletrabajador aportar sus propios equipos, y en ese caso, el empleador no compensará el costo de los equipos ni los gastos que genere su uso.

Además, se establece la posibilidad de que el empleador asuma los costos y provea servicio de internet a los teletrabajadores, no obstante, esto queda sujeto a la disponibilidad presupuestaria de cada entidad y la naturaleza de las funciones del teletrabajador. En cuanto a los sistemas de control y supervisión en el teletrabajo, la normativa establece la utilización de plataformas digitales, y que los mecanismos de comunicación, de supervisión y control que utilizará el empleador respecto a las labores que prestará el teletrabajador deben estar presentes al momento de suscribir la modalidad.

### **III.6. Paraguay**

Surge con la promulgación de la Ley N°6738 que establece la modalidad del teletrabajo en relación de dependencia, de 24 de mayo de 2021.

La ley tiene por objeto regular el teletrabajo, y establecer las condiciones de las relaciones laborales en el sector público y privado. (artículo 1°).

Esta norma establece regulaciones tanto para las empresas privadas, Organismos y Entidades del Estado (OEE), sean éstos de naturaleza privada, pública y/o mixta, para las gobernaciones, municipalidades, instituciones autónomas y autárquicas, y cualquier otro ente perteneciente al sector público, en especial las pertenecientes a los grupos en situación de vulnerabilidad. (artículo 2°).

La ley busca regular distintos aspectos como el uso de tecnologías de la información y comunicaciones (TICs), la jornada laboral, los tiempos de trabajo, el derecho a desconexión (artículo 8° inciso d), y derechos laborales individuales o colectivos tanto para el sector público como privado. (artículo 10°).

La normativa regula, en primer lugar, los límites máximos de la jornada laboral (artículo 9°) en términos de carga horaria de 08 horas diarias y 40 horas semanal, es decir de modo flexible de la jornada laboral establecidas por normativa, además de los tiempos de descanso y reposo (del teletrabajador).

Del mismo modo, se prevé la responsabilidad del empleador sobre la salud y seguridad profesional del teletrabajador, además de la salud ocupacional y prevención de riesgos laborales, conforme a lo establecido en el artículo 16°.

Finalmente, la regulación paraguaya, encarga a las autoridades administrativas del trabajo funciones fiscalizadoras, como por ejemplo la regulación de visitas a los domicilios (artículo 19°). para verificar el cumplimiento de las normativas laborales sobre seguridad e higiene. Además de la creación del programa nacional de Teletrabajo. (artículo 24°), entre otros.

### III.7. Uruguay

En Uruguay, no existe una regulación específica en materia de Teletrabajo en el sector público, pero sí data de modo en general, el inicio de su regulación, que descansó inicialmente en los Decretos N° 94/20 de 2020 y N° 89/21 del año 2021, este último dispositivo, que sí permite el teletrabajo en el empleo público y generar una guía para la gestión efectiva de la modalidad de teletrabajo, un plan de capacitaciones para una gestión efectiva del teletrabajo y un informe de evaluación sobre la gestión del teletrabajo en el ámbito de la Administración Central (artículo 1°).

De este modo, exhorta a los empleadores a instrumentar el teletrabajo, con la finalidad de mitigar y prevenir las consecuencias de la propagación del COVID-19. (Decreto N°94/20). Al respecto, existe un proyecto de Guía efectiva de la modalidad de teletrabajo en el ámbito público. En ese sentido, se le ha encargado a la Oficina Nacional del Servicio Civil y la Agencia para el Desarrollo del Gobierno de Gestión Electrónica y la Sociedad de la Información y del Conocimiento, el apoyo y seguimiento para la planificación de la referida medida de implementación (artículo 2°).

En el sector privado y de modo general, hay todo un tamiz legal Decreto N 86/022, de 23 de marzo de 2022, que van desde el uso adecuado de los insumos

y herramientas tecnológicas, la supervisión por parte del empleador, así como también las condiciones de ambiente para el teletrabajo. También se contempla que el empleador debe proveer la formación necesaria al teletrabajador en materia de uso de TICs, así como el de desconexión diaria y descansos, si bien las recomendaciones señalan que todo trabajador tendrá derecho a desconectarse de dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, no obstante no se regula cuales son los mecanismos a adoptar para el ejercicio de este derecho.

#### IV. LAS CARTAS IBEROAMERICANAS COMO INSTRUMENTOS CONFIGURADORES DEL TELETRABAJO, HACIA UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA INNOVADORA Y EFICIENTE

Las Cartas Iberoamericanas elaboradas en el marco de la adhesión de los países de Iberoamérica unidos bajo la dirección del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD), son instrumentos pre-configurativos, que apuestan a la libre y espontánea adhesión de los Estados, cuya naturaleza jurídica es declarativo y no vinculante.

Esta apuesta se inspira en la visión de modernizar los estados y las administraciones públicas, para lo cual promueve principios comunes para que sean tomados en cuenta por los Estados al momento de adoptar o adecuar las legislaciones nacionales o poner en marcha políticas públicas relacionadas con la protección de los derechos y el cumplimiento de los deberes en entornos digitales.

Diversas cartas iberoamericanas han abordado temas de vital importancia para la reforma del Estado, y en estos últimos tiempos, de manera específica, para promover el desarrollo de sociedades y gobiernos digitales, que hoy por hoy deben ser inclusivas (amigables), justas, seguras (confiables), resilientes y sostenibles colocando a las personas que actúan off-line y on-line en el centro de la transformación digital.

De manera ilustrativa, con el fin de analizar en qué medida estos instrumentos han servido y siguen siendo referentes, para unas administraciones públicas modernas, digitales y orientadas al servicio público desde un proceso constante de transformación digital, lo que incluye, por supuesto, la figura del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios por parte de los funcionarios y servidores.

A continuación, explicaremos brevemente el contenido de las más relevantes para el presente caso que ocupa nuestro estudio:

#### **IV.1. Carta Iberoamericana de principios y derechos en los entornos digitales (2023)<sup>20</sup>**

Instrumento no vinculante, aprobado en Santo Domingo (República Dominicana) en la XXVIII Cumbre Iberoamericana de Jefes y Jefas de Estado y de Gobierno, de 25 de marzo de 2023, se comprometieron a que: “[S]e fomenten nuevas formas de empleo y teletrabajo, actualizando las políticas laborales y las normas para asegurar una protección social adecuada, el trabajo digno, la salud, el diálogo social y la participación de los trabajadores en la economía digital”. (CLAD 2023:27).

#### **IV.2. Carta Iberoamericana de Innovación pública (2020)<sup>21</sup>**

Instrumento no vinculante, aprobado en Andorra, en la XIX Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros, Jefes de Estado de la Administración Pública y Reforma del Estado, de 8 de octubre de 2020, el precitado instrumento exhorta en el capítulo sexto, apartado 21 a formentar el teletrabajo en la organización administrativa, la misma que facilita la comunicación, ante ello: “[L]as administraciones públicas deben dotarse de los recursos tecnológicos e implantar los sistemas de capacitación necesarios para fomentar y facilitar el teletrabajo”. (CLAD 2020:15).

Este elemento preconfigurativo (declarativo), aboga por avanzar hacia una Administración pública innovadora e inteligente, a partir de la transformación digital de la administración pública hacia una organización flexible y abierta en favor del trabajo colaborativo.

#### **IV.3. Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016)<sup>22</sup>**

Instrumento no vinculante, aprobado en Cartagena de las Indias, en la XXV Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, de 8 de julio

---

20 Ver texto completo de la Carta Iberoamericana de principios y derechos en los entornos virtuales de 2023, recuperado en <https://www.gob.pe/institucion/pcm/informes-publicaciones/4109208-carta-iberoamericana-de-principios-y-derechos-en-los-entornos-digitales>

21 Vid. Carta Iberoamericana de Innovación pública de 2020, recuperado de: <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/10/Carta-Iberoamericana-de-Innovacion-10-2020.pdf>

22 Vease texto integro de la Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto de 2016. Puede consultarse en el siguiente enlace: <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/10/2-Carta-Iberoamericana-de-Gobierno-Abierto-2016-CLAD.pdf>

de 2016. En cuyo apartado 4), relativo al Gobierno Electrónico y plataformas tecnológicas para el mejoramiento de los servicios públicos. En ese sentido, se exhorta a que: “Los Gobiernos iberoamericanos deberán priorizar las acciones que garanticen el acceso a las plataformas tecnológicas y la reducción de la brecha digital, de forma complementaria a seguir incorporando y utilizando de manera intensiva las TIC para mejorar los procesos y servicios públicos”. (CLAD, 2016:47). Como se aprecia, esta directriz abona en favor de la implementación del Teletrabajo en el sector público.

Por todo lo anterior, las organizaciones administrativas al interior de sus procesos, procedimientos deberán aplicar las consideraciones de una administración amigable con procedimientos sencillos, predictibles bajo plataformas y enfoques de una gestión moderna, garantista de derechos, con servicios de calidad. Por ello, concido con el CLAD que: “(...) la gestión pública del futuro seguirá un modelo híbrido con trabajo en línea y trabajo presencial. Todas estas transformaciones deben realizarse con pleno respeto a las condiciones laborales de los empleados públicos”. (Carta Iberoamericana de innovación pública, 2020:6).

#### **IV.4. Otros instrumentos que indirectamente coadyuvan a la implementación del Teletrabajo en el sector público en Iberoamérica**

- Recomendaciones de la OCDE<sup>23</sup> para el trabajo remoto en el sector público de 2021, denominado: “The future of (remote) work in the public service”.
- Declaración de Montevideo e Informe sobre las condiciones del trabajo público en Iberoamérica<sup>24</sup>. Aprobadas el 22 y 23 de agosto de 2019 durante el Simposio Internacional “El Trabajo en la Función Pública”.
- Declaración de Alcalá de Henares<sup>25</sup> relativo a la “Igualdad de género en las Administraciones Públicas”, de 25 de octubre de 2019.

---

23 OCDE (2021): The future of (remote) work in the public service. [https://www.ospi.es/export/sites/ospi/documents/documentos/Administracion-Digital/OECD\\_finding-a-new-balance-between-remote-and-in-office-presence.pdf](https://www.ospi.es/export/sites/ospi/documents/documentos/Administracion-Digital/OECD_finding-a-new-balance-between-remote-and-in-office-presence.pdf)

24 Véase: <https://prueba.clad.org/2019/11/12/noticias/declaracion-de-alcala-de-henares-sobre-la-igualdad-de-genero-en-las-administraciones-publicas/>

25 Véase: <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Declaracion-AlcalaHenares-ES-10-2019.pdf>

## V. EL TELETRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO: ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LATINOAMERICA

La implantación del Teletrabajo en la administración pública se encuentra en proceso de implantación, aunque no es homogéneo ni uniforme, entre los diversos países de la región latinoamericana, pues su grado de avance y desarrollo depende de la visión de los gobernantes de turno y las políticas públicas en materia de modernización del estado y del proceso de administración digital de sus administraciones públicas.

Colombia y Perú presentan un desarrollo legislativo bastante vanguardista respecto al Teletrabajo en el sector público, con un régimen donde prevalecen derechos fundamentales en favor del personal que presta servicio del Estado, que van desde el respeto a la jornada laboral, el derecho a la desconexión digital, la capacitación permanente y el derecho a la intimidad y privacidad.

En Colombia, el teletrabajo esta liderado por el Ministerio de las TICs (MinTic), el Departamento de Administración de la Función Pública y el Ministerio del Trabajo, este último tiene una Guía Jurídica del Teletrabajo, en la cual se establecen criterios, aspectos TIC para el teletrabajo, sistemas de información, seguridad digital entre otros aspectos.

En Perú, por ejemplo, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva de SERVIR N.º 054-2023-SERVIR-PE, se establece la Guía orientadora para implementar el Teletrabajo en las organizaciones del Estado<sup>26</sup>. En ese sentido, son las oficinas de recursos humanos (o las que hagan sus veces) deberán atender las solicitudes de cambio de modalidad al teletrabajo de los servidores, en un plazo no mayor de 10 (diez) días hábiles, cuente o no con el plan de implementación del teletrabajo dentro de las organizaciones estatales. La guía contiene anexos que de modo referencial pueden adaptarse a las entidades estatales.

Asimismo, existen dos modalidades de teletrabajo que pueden aplicarse en el Estado: el teletrabajo realizado de manera total, cuya prestación de las labores se desarrolla de forma no presencial en su totalidad, salvo excepciones coordinadas entre el trabajador y la entidad; y el teletrabajo parcial (mixto) que se realiza de manera presencial y no presencial. Al hilo de lo mencionado, las Oficinas de Recursos Humanos (RR.HH) evaluarán si las

---

<sup>26</sup> Acerca de la Guía orientadora para implementar el Teletrabajo en el Estado peruano. Puede consultarse en: <https://acortar.link/NrZUGH>

funciones del puesto cuentan con las características y condiciones para ser teletrabajables.

Otros países que destacan en este estado de la cuestión son Ecuador, Paraguay, Uruguay y Bolivia, con la implementación del Teletrabajo en el Estado.

En el Ecuador cabe mencionar el Acuerdo Ministerial N° MDT-2022-035, que establece la norma técnica para regular la modalidad del Teletrabajo en el sector público, que en marzo de 2023 pudo ser aplicado al cuerpo funcional de modo obligatorio en la Provincia del Guayas ante un fenómeno climático

En el caso del Paraguay, la Secretaría de la Función Pública, autoridad rectora de la función pública, de conformidad al Decreto N° 8759/2023, Anexo "A" del artículo 122° del del reglamentario de la Ley N° 7050 que aprueba el PGN para el presente ejercicio, tiene la potestad de reglamentar el Teletrabajo para el sector público.

Por su parte Uruguay, a través de la Oficina Nacional del Servicio Civil (ONSC) entre rector del Servicio Civil, viene implementando una metodología, objetivos y resultados, además de la elaboración de Guías para la gestión efectiva de la modalidad del Teletrabajo.

En Bolivia, el estado Boliviano a través de Decreto Supremo N° 4570, de 18 de agosto de 2021, dispuso que, en atención a las restricciones dispuestas por la emergencia sanitaria, se crearán condiciones especiales de trabajo en el sector público y privado, vinculadas al lugar y horario de trabajo, forma de prestar el servicio, entre otros, que no afecten los derechos de los trabajadores y servidores.

Lo interesante de la norma dictada, fue la regulación especial del teletrabajo (no circunscrita solo a la emergencia sanitaria), en un capítulo propio (artículos 12° a 15° del precitado Decreto).

Finalmente, se establecen causales de imposibilidad de la aplicación de la figura del teletrabajo, ya sea por la naturaleza de las labores o funciones, la existencia de circunstancias que impiden la ejecución de las tareas inherentes, entre otras, las cuales deberán ser debidamente justificadas y en ningún caso producirán la terminación de la relación laboral.

Cabe señalar que esta importante norma fue reglamentada mediante Resolución Ministerial N° 864/21 de 17 de septiembre de 2021, que estableció disposiciones específicas para su implementación y, juntamente con el Decreto Supremo antes mencionado, se vienen aplicando en la actualidad para re-

gular las relaciones entre servidores y entidades dentro de la administración pública boliviana.

Mientras tanto, países como Argentina y Chile están estudiando la posibilidad de reglar e implantar este tipo de medidas de flexibilización del trabajo, bajo la figura del Teletrabajo en el sector público.

Cabe mencionar, por ejemplo, que en el caso de Argentina, con la dación del Decreto No 494/21, de fecha 07 de agosto de 2021, se retomó la presencialidad de manera plena para todas las jurisdicciones, organismos y entidades de la Administración Pública Nacional de la República Argentina, con lo cual lo dispuesto por la Ley Nacional de Teletrabajo N° 27.555, de fecha 30 de julio del 2020, con disposiciones aplicadas de manera temporal durante la emergencia sanitaria, dejaron de tener efecto, produciéndose el retorno a la presencialidad en oficinas y establecimientos, una vez que se dejó sin efecto el aislamiento social obligatorio.

En ese sentido, por tratarse de normas de carácter coyuntural, existe una fuerte corriente que a la fecha viene impulsando una reforma innovadora de la administración pública que capitalice la experiencia obtenida y potencie la figura del teletrabajo para aprovechar sus ventajas y beneficios en aras de un servicio más eficiente y de mejor calidad.

Finalmente, Chile, con fecha 24 de marzo de 2020, promulga la Ley N° 21.220, que modifica el Código de Trabajo, incorporando un nuevo Capítulo XI, a fin de regular el concepto de “trabajo a distancia” y “teletrabajo” (artículo 152° y sus acápite respectivos).

No obstante, como ya se ha dejado establecido por especialistas y analistas e incluso por los propios organismos y entidades del Estado, las disposiciones del Código de Trabajo chileno, regulan las relaciones empleador – trabajador en la esfera del derecho privado, razón por la cual dicha ley modificatoria no ha sido diseñada para el teletrabajo en el ámbito de la administración pública. Ello en aplicación de lo dispuesto por el artículo 1° del propio Código, que estipula que sus disposiciones no resultan aplicables a ninguna entidad pública o poder del estado.

En tal sentido, para poder utilizar la figura del teletrabajo en las relaciones de trabajo o de servicio entre las administraciones públicas y sus servidores, deberá pactarse en cada caso las respectivas addendas o anexos a su contrato de trabajo o de prestación de servicios, que prevean las características de dicha prestación, el motivo de su adopción, sus condiciones de trabajo, entre otras.

Nótese, por tanto, que a la fecha no existe una legislación especial en materia de teletrabajo que abarque las relaciones entre el sector público y sus servidores o trabajadores, de modo que se encuentra en manos del poder legislativo, la formulación de un proyecto de ley que, a la par de otros modelos en Latinoamérica, prevea de manera específica la figura del teletrabajo, no solamente en el ámbito privado sino también para el caso del sector público, en aras de una verdadera transformación del estado en la prestación de un servicio público moderno y eficiente, que incorpore el teletrabajo como una herramienta necesaria para cumplir con su más alta finalidad pública.

## VI. EL TELETRABAJO EN LA ERA POST COVID: PRINCIPALES DESAFÍOS A RAÍZ DE SU IMPLANTACIÓN EN LATINOAMÉRICA

No cabe duda que la crisis sanitaria del COVID-19 que envió a los servidores públicos y trabajadores de las administraciones públicas al confinamiento, aceleró la implantación del trabajo remoto, en primer término, para potenciar luego la implantación del teletrabajo a nivel del sector público.

Ello ha tenido un indudable efecto expansivo en diversos países de Latinoamérica, y aun cuando ha quedado para la discrecionalidad del empleador, en convenio expreso con el teletrabajador, el incorporar esta modalidad de prestación de servicio de sus trabajadores, lo cierto es que se viene utilizando de manera exitosa en muchas administraciones públicas en LATAM, planteándose en muchos casos su permanencia a largo plazo.

Por ello, se hace necesario reflexionar sobre los principales desafíos que se vienen enfrentando desde su implementación en las administraciones públicas, a fin de sentar bases sólidas que permitan hacer de esta modalidad contractual (a nivel del sector público), en un recurso imprescindible en este nuevo ecosistema digital que permea todas las administraciones públicas sin excepción.

Uno de los desafíos a los que se enfrenta una organización que utiliza el teletrabajo, es el velar por la seguridad y privacidad de la información que se ve comprometida en la prestación del servicio de naturaleza laboral y que corresponde a la esfera de la vida privada del servidor, considerando la intimidad de su vida personal o familiar como un aspecto esencial de su dignidad humana, en el contexto de sus derechos fundamentales.

Adicionalmente, es necesario que el empleador (la administración pública) se haga cargo de incorporar o mejorar las habilidades o aptitudes que debe poseer el trabajador que presta servicios bajo esta modalidad, pues no se trata solo de tomar decisiones administrativas internas sobre quién es candidato al teletrabajo en función de si tiene un desempeño “óptimo” en entornos virtuales o digitales, sino evaluar cuáles son aquellas funciones o actividades “teletrabajables” y que pueden contribuir a una mejora en términos de eficiencia y eficacia de la entidad pública.

Por ello, es necesario tener cuenta la necesidad de empleo, mejorar la calidad de vida y las condiciones de trabajo, procurando garantizar todos los derechos de los trabajadores y sobre todo el derecho a la desconexión digital, realizando evaluaciones de mejora constante para verificar el grado de adaptabilidad de cada tarea incluida en los distintos procesos y establecer cuáles son criterios objetivos al momento de decidir por la figura del teletrabajo.

En tercer lugar, la necesidad de una adecuada regulación de los derechos y deberes del teletrabajador lo que, entre otras cuestiones, implica la necesidad de establecer los criterios a tener en cuenta para seleccionar a quienes van a teletrabajar en el caso de que la demanda supere a la oferta.

En cuarto lugar, dentro de la tendencia hacia una administración pública inclusiva, se puede apuntar a incorporar al teletrabajo, por ejemplo, grupos de trabajadores que padecen de alguna discapacidad limitante para su desplazamiento, madres gestantes o madres con niños pequeños o madres que son cabeza de familia, entre otros.

En quinto orden, al hilo de lo mencionado, hay otros temas cruciales que también son desafíos, que merecen una reflexión en la implementación del teletrabajo a modo de desafío, algunas competencias (soft skills) que deben contar necesariamente, “(...) como son el uso de tecnologías relacionadas con la actividad laboral, empatía, autocontrol, buen manejo del tiempo y del estrés, manejo de las relaciones interpersonales, tolerancia a la frustración y un perfil psicológico que le permita manejar el aislamiento, la soledad, de manera proactiva, considerar su entorno familiar y tener un buen rendimiento laboral”. (Valenzuela Mena: 2023, 88)<sup>27</sup>.

Por todo ello, es fundamental que la organización gubernamental, disponga de las herramientas pertinentes, en cuanto a tecnología se refiere, para

---

27 Valenzuela Mena, L.P. (2023)., Problemas y criterios para la implantación del teletrabajo en las empresas públicas, tesis para optar el título de maestro en derecho de la empresa. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador, pp. 96.

desarrollar el Teletrabajo en el sector estatal. Además, hay que prestar especial atención a las necesidades de cada perfil laboral asignado en el cuadro de asignación del personal de la entidad, porque no todos podrían adecuarse a la tecnología existente, teniendo en cuenta el respeto del principio de igualdad de trato y la dignidad del teletrabajador.

## VII. CONCLUSIONES

A la vista de lo expuesto cabe sacar las siguientes conclusiones:

- El teletrabajo en Latinoamérica comparte criterios que resultan comunes a los diversos países: una modalidad especial de prestación, total o parcial, de naturaleza voluntaria (previamente pactada), flexible, reversible, mediante el “uso de las tecnologías de la información y comunicación y demás tecnologías y/o plataformas digitales, fuera de las instalaciones o del centro de trabajo.
- Siendo una modalidad de prestación de servicios del personal de las administraciones públicas, que hace uso de las plataformas y las tecnologías digitales como una característica propia e inherente a su naturaleza, resulta ineludible atender a especiales derechos fundamentales que deben ser tutelados y protegidos en favor de los teletrabajadores de la organización estatal.
- Las cartas iberoamericanas, dictadas en el seno de las cumbres de países, organizadas por el CLAD, como acuerdos adoptados en consenso por los jefes de estado y de gobierno, constituyen referentes ineludibles que deben servir para fortalecer y consolidar administraciones públicas modernas, digitales y orientadas al servicio público desde un proceso constante de transformación digital, lo que incluye, por supuesto, la figura del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios.
- El estado de la cuestión del teletrabajo en el sector público en Latinoamérica es de una gradual y progresiva toma de conciencia sobre la importancia del teletrabajo, no solo como un recurso disponible en tiempos de crisis o de emergencias sanitarias, climáticas o de cualquier índole sino, sobre todo, como una modalidad de prestación de servicios o labores cada vez más relevante y necesaria, hoy que las administraciones públicas transitan por el camino de la transformación digital.

- Existen importantes desafíos para las administraciones públicas, en el proceso de sentar bases sólidas que permitan hacer del teletrabajo un recurso imprescindible en este nuevo ecosistema digital que permea todas las administraciones públicas sin excepción: velar por la seguridad y privacidad de la información del servidor, mejorar las habilidades o aptitudes de los teletrabajadores, regular adecuadamente los derechos y deberes del teletrabajador, promover un modelo de teletrabajo moderno, eficiente, innovador e inclusivo, entre otros.

## VIII. BIBLIOGRAFÍA

- AA.VV. La Administración Digital, en Cerrillo Martínez, A. (Dir) y Castillo Ramos-Bossini, S. (coord). Madrid, Dykinson, 2022, pp.436.
- Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo., recuperado de: [http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/54516/doc52811\\_Acuerdo\\_Marco\\_Europeo\\_sobre\\_Teletrabajo.pdf](http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/54516/doc52811_Acuerdo_Marco_Europeo_sobre_Teletrabajo.pdf)
- Campos Acuña, C. 2022. Competencias digitales de los empleados públicos: la base para transformación digital a través de las personas. En AAVV. La Administración digital., AA.VV., Cerrillo Martínez, A. (Dir) y Castillo Ramos-Bossini, S. (Coord). Madrid, Dykinson., pp.370-401.
- Castillo Ramos-Bossini, S. (2022). *Teletrabajo en la Administración pública.*, en La Administración Digital., AA.VV., Cerrillo Martínez, A. (Dir) y Castillo Ramos-Bossini, S. (Coord). Madrid, Dykinson. pp 343-369.
- Carta Iberoamericana de innovación pública de 2020, recuperado de: <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/10/Carta-Iberoamericana-de-Innovacion-10-2020.pdf>
- Carta Iberoamericana de principios y derechos en los entornos digitales de 2023., recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/pcm/informes-publicaciones/4109208-carta-iberoamericana-de-principios-y-derechos-en-los-entornos-digitales>
- Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto de 2016., recuperado de: <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/10/2-Carta-Iberoamericana-de-Gobierno-Abierto-2016-CLAD.pdf>
- Gamero Casado, E. (2022). *Reflexiones introductorias de la administración electrónica a la digital (o la historia interminable).*, en en La Administración Digital., AA.VV., Cerrillo Martínez, A. (Dir) y Castillo Ramos-Bossini, S. (Coord). Madrid, Dykinson. pp. 33-51.
- Gorriti, Bontiguí, M. y Jiménez Asensio, R. (10 de mayo de 2020)., Teletrabajo: ¿Aporía o ejemplo?., recuperado de: <https://rafaeljimenezasensio.com/2020/05/10/teletrabajo-aporia-o-ejemplo/>

- Jiménez Asensio, R. (10 de marzo de 2020). Crisis sanitaria, responsabilidad individual y teletrabajo., en el Blog La Mirada institucional., recuperado de: <https://rafaeljimenezasensio.com/2020/03/10/crisis-sanitaria-responsabilidad-individual-y-teletrabajo/>
- Martín-Lagos Carreras, A. (2022). *La contratación electrónica.*, en La Administración Digital., AA.VV., Cerrillo Martínez, A. (Dir) y Castillo Ramos-Bossini, S. (Coord). Madrid, Dykinson. pp. 85-117.
- OCDE (2021): The future of (remote) work in the public service. [https://www.ospi.es/export/sites/ospi/documents/documentos/Administracion-Digital/OECD\\_finding-a-new-balance-between-remote-and-in-office-presence.pdf](https://www.ospi.es/export/sites/ospi/documents/documentos/Administracion-Digital/OECD_finding-a-new-balance-between-remote-and-in-office-presence.pdf)
- OIT (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella - Guía práctica. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT.
- OIT (2020). Definición y medición del Teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio, de fecha 20 de julio de 2020. Puede consultarse en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—stat/documents/publication/wcms\\_758333.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—stat/documents/publication/wcms_758333.pdf)
- OIT (2021). Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT.
- Rastrollo Suárez, J.J. (2022.a.). La integración del teletrabajo en la organización administrativa., en Revista General de Derecho Administrativo Núm. 59, págs. 1-44.
- 2022.b). *Una función pública estratégica: el teletrabajo en la Administración autonómica. Análisis jurídico-administrativo.*, en Revista de Estudios de la Administración Local y Autonómica, Núm. 18, octubre de 2022., págs.236-252.
- Valencia Cantuta AMC. (2018). Aspectos regulatorios del teletrabajo en el Perú: análisis y perspectivas., en IUS Revista Del Instituto De Ciencias Jurídicas De Puebla, México. ISSN 1870-2147. Nueva Época Vol. 12, No. 41. Enero - Junio De 2018. pp 203-226.
- Villasmil H., Bueno C., Mont G. (2021) Lineamientos para la regulación del trabajo a distancia y el teletrabajo., en nota informativa de la OIT. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-lima/—sro-santiago/documents/publication/wcms\\_825183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—ro-lima/—sro-santiago/documents/publication/wcms_825183.pdf)
- Valenzuela Mena, L.P. (2023)., Problemas y criterios para la implantación del teletrabajo en las empresas públicas, tesis para optar el título de maestro en derecho de la empresa. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador, pp. 96.
- Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/9155/1/T4002-MDEM-Valenzuela-Problemas.pdf>
- Weller J. (2020). “La Pandemia del Covid-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales”. (LC/TS2020/67), Santiago, Comisión económica para Latinoamérica y el Caribe (CEPAL).



Proyecto TED2021-131550B-I00 financiado por:



UNIVERSIDAD  
DE GRANADA



**SOCIEDAD DIGITAL**  
SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DERECHOS  
Unidad de Excelencia de Investigación



9 788410 703438