

Fernando G. Benavides^a <https://orcid.org/0000-0003-0747-2660>Marcelo Amable^b <https://orcid.org/0000-0003-4802-5234>Cecilia Cornelio^c <https://orcid.org/0000-0002-9486-8753>Alejandra Vives^d <https://orcid.org/0000-0001-5851-0693>Lino Carmentate Milán^e <https://orcid.org/0000-0001-7486-3640>Douglas Barraza^f <https://orcid.org/0000-0003-4737-4723>Dinora Bernal^g <https://orcid.org/0000-0002-7219-5332>Michael Silva-Peñaherrera^a <https://orcid.org/0000-0001-5133-181X>Jordi Delclos^h <https://orcid.org/0000-0003-0201-8135>

^aUniversitat Pompeu Fabra, Centro de Investigación en Salud Laboral (CISAL), Barcelona, España.

^bUniversidad Nacional de Avellaneda, Grupo de Estudios en Salud Ambiental y Laboral. Buenos Aires, Argentina.

^cMinisterio de Trabajo, Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.

^dPontificia Universidad Católica de Chile, Departamento de Salud Pública. Santiago, Chile.

^e Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Tegucigalpa, Honduras.

^fUniversidad Nacional, Instituto Regional de Estudios en Sustancias Tóxicas, Programa Salud, Trabajo y Ambiente (SALTRA). Heredia, Costa Rica.

^g Universidad de Panamá. Ciudad de Panamá, Panamá.

^hThe University of Texas Health Science Center at Houston (UTHealth) School of Public Health, Southwest Center for Occupational and Environmental Health. Houston, Estados Unidos de América.

Contacto:

Fernando G. Benavides

E-mail:fernando.benavides@upf.edu

Los autores declaran que este trabajo no ha sido subvencionado y que no hay conflictos de intereses.

Los autores declaran que el trabajo no ha sido presentado en evento científico.

Recibido: 07/11/2020

Revisado: 21/01/2021

Aprobado: 25/01/2021

El futuro del trabajo tras la COVID-19: el papel incierto del teletrabajo en el domicilio

The future of work after the COVID-19, the uncertain role of teleworking at home

Resumen

Introducción: el teletrabajo en el domicilio, una de las medidas adoptadas para controlar la pandemia de COVID-19, y al mismo tiempo mantener el empleo, se ha incrementado en diversos países. **Objetivos:** reflexionar sobre el significado, la magnitud y las tendencias del teletrabajo en el domicilio, antes y durante la pandemia, focalizando en sus potenciales efectos sobre la salud de los trabajadores. **Discusión:** el antecedente del Convenio 177/1996 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre trabajo a domicilio, y el acuerdo sobre teletrabajo entre agentes sociales en la Unión Europea de 2002, muestran la dificultad de regular esta nueva forma de organización del trabajo, y de la prevención de las posibles lesiones y enfermedades asociadas, especialmente los trastornos mentales y musculoesqueléticos. La investigación de sus efectos sobre la salud es una prioridad para fundamentar en evidencias científicas su regulación a nivel nacional y global. La incorporación de preguntas específicas, bien definidas, como las que propone la OIT, en cuestionarios de futuras encuestas sobre condiciones de trabajo, empleo y salud podrán ayudar en este objetivo y propiciar una oportunidad para monitorizar los efectos del teletrabajo en el domicilio sobre la salud, así como evaluar el impacto de su necesaria y urgente regulación.

Palabras clave: COVID-19; teletrabajo; salud ocupacional; encuestas

Abstract

Introduction: *teleworking at home*, one of the mitigation measures adopted to control the COVID-19 pandemic, while attempting to maintain employment, has increased in many countries. **Objective:** to reflect on the meaning, magnitude and trends of teleworking at home, before and during the pandemic, focusing on its potential effects on the health of workers. **Discussion:** the precedent of Convention 177/1996 of the International Labour Organization (ILO) on home work, and the agreement on teleworking between social agents in the European Union of 2002, underscore the difficulties of regulating this new form of work organization, and the prevention of possible injuries and associated diseases, especially mental and musculoskeletal disorders. The investigation of its effects on health is a priority to base its regulation at the national and global level on scientific evidence. The incorporation of specific, well-defined questions, such as those proposed by the ILO, in questionnaires of future surveys on working conditions, employment and health may help in this objective and provide an opportunity to monitor the effects on health of teleworking at home, as well as evaluating the impact of its necessary and urgent regulation.

Keywords: COVID-19; telework; occupational health; surveys

Introducción

Apenas concluida la reflexión sobre el futuro del trabajo promovida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a propósito de su centenario, en 2019, posiblemente se ha de volver a repensar ese futuro tras el impacto de la pandemia de la COVID-19¹. Efectivamente, según estimaciones de la propia OIT, se han perdido el equivalente a 660 millones de empleos de 40 horas semanales desde el comienzo de la pandemia². El PIB mundial se reducirá un 5,2% para este año, estimando un decrecimiento de un 7,0% en las economías desarrolladas y de un 9,1% para América Latina y el Caribe³. Todo esto tendrá, y está teniendo, un enorme impacto en el mercado de trabajo, con un incremento del desempleo, y el consiguiente aumento de las desigualdades sociales⁴.

Pero además de la crisis económica profunda y global, la pandemia de la COVID-19 nos dejará algunas consecuencias que posiblemente permanecerán entre nosotros aun cuando las vacunas hayan llegado ya a un porcentaje suficiente de la población, y podamos empezar a plantear su control. Una de ellas será el teletrabajo en el domicilio. El trabajo a distancia realizado desde el domicilio ha sido la respuesta, hasta cierto punto “espontánea”, para mantener determinadas actividades económicas en aquellos puestos de trabajo en que las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) lo han hecho posible. De hecho, el teletrabajo podría estar, al menos en parte, mitigando el impacto económico y social de la crisis sanitaria⁵. Una respuesta que se ha extendido como una modalidad de trabajo desde circunstancias ordinarias hacia extraordinarias, sin apenas prever su impacto en la salud^{6,7}.

Efectivamente, poco sabemos de los efectos del teletrabajo sobre la salud, y menos de las posibles interacciones con la informalidad y la precariedad laboral. Además, es necesaria una perspectiva de género que contemple la enorme proporción de informalidad de la inserción laboral de la mujer y las débiles políticas de protección social para los cuidados familiares, dejándolas en una posición especialmente vulnerable ante el teletrabajo.

La ausencia de revisiones sistemáticas de la literatura científica sobre el teletrabajo impide valorar, en estos momentos, la evidencia de sus efectos sobre la salud, según la diversidad de contextos normativos y sectoriales, así como sus diferencias conforme la ocupación, el nivel educativo, la clase social o el género de las personas. Por lo tanto, los impactos a la salud que destacamos a continuación se deben a una selección oportunista de antecedentes que pretende mostrar la heterogeneidad de hipótesis e incertidumbres en nuestro conocimiento sobre el teletrabajo,

más que hacer recomendaciones sobre qué criterios deben adoptarse para legislar el teletrabajo.

Así pues, para clarificar las diferentes denominaciones y conceptos que se solapan alrededor del teletrabajo, la OIT ha propuesto diferenciar entre trabajo remoto (*remote work*), teletrabajo (*telework*), trabajo en domicilio (*work at home*) y trabajo basado en el domicilio (*home-based work*), además de contemplar las diversas interacciones entre ellos, como es el caso el teletrabajo en el domicilio (*telework from home*)⁸. Dado el contexto de la pandemia, el foco debe ser puesto en esta última modalidad, definida por la OIT como “el trabajo realizado en domicilio utilizando equipos electrónicos” (p.7)⁸.

De esta manera, el objetivo de este ensayo es reflexionar sobre el significado, la magnitud y las tendencias del teletrabajo en el domicilio, antes y durante la pandemia, focalizando en sus potenciales efectos sobre la salud y bienestar de la población trabajadora, que deben ser monitorizados y tenidos en cuenta en su regulación una vez haya quedado superada la pandemia.

Antes de la pandemia

El teletrabajo en el domicilio no es un fenómeno nuevo. En 1995, en el conjunto de la Unión Europea, el número de personas que realizaban teletrabajo en su domicilio, al menos el 50% de su tiempo, representaba aproximadamente entre un 4% y un 7%⁹. Una cantidad que en 2015 se había incrementado al 17%¹⁰, incluyendo en este porcentaje a personas que trabajan regularmente desde su casa (*regular home-based teleworkers*) y los que alternan el trabajo fuera y dentro de las instalaciones de la empresa, incluyendo también el domicilio (*High mobile and occasional teleworkers*).

En Argentina, en 2007, se estimaba que el teletrabajo ocupaba solo el 6% de la población económicamente activa¹¹. En 2018, el porcentaje estimado de personas asalariadas en unidades productivas que realizan parte de su trabajo en un lugar ajeno al domicilio del empleador por medio de las TIC (más de 3 días a la semana como media) se había incrementado al 13,8%, siendo las mujeres las que lo utilizaban en mayor medida (16% vs. 12%)¹².

La regulación de esta nueva forma de organización del trabajo tiene un valioso antecedente en el Convenio 177 de la OIT, sobre el trabajo a domicilio, aprobado en 1996¹³. Definiendo el trabajo a domicilio como “*aquel trabajo realizado por la persona trabajadora en su domicilio o en otros lugares distintos a los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un*

servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo o demás elementos para trabajar". Hay que señalar que, a efectos del mencionado convenio, quedan excluidos aquellos trabajos en el domicilio ocasionales, así como el realizado por trabajadores autónomos (por cuenta propia). Así pues, la empresa es la que está obligada a la "protección en materia de seguridad y salud en el trabajo", al mismo tiempo que debe existir un sistema de inspección para "garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio". Este convenio solo ha sido ratificado hasta este momento por diez países, Argentina el único entre los latinoamericanos. Este hecho puede dar una idea de las dificultades prácticas de su aplicación, tanto por la diversidad de situaciones que pueden darse en los domicilios como por la situación conflictiva que representa controlar las condiciones de trabajo por parte de las autoridades laborales en un domicilio particular.

En el marco de la Unión Europea en 2002, se produce un acuerdo entre representantes de empresarios y trabajadores a fin de dar más seguridad a los trabajadores asalariados (por cuenta ajena) que realizan teletrabajo¹⁴. En una evaluación de la aplicación de este acuerdo, solicitada por la propia Comisión Europea en 2008, se requiere una mayor claridad del teletrabajo realizado por autónomos, pues se observa que esta puede ser una manera de externalizar tareas habituales, hasta entonces realizadas en la empresa y por asalariados. Una externalización que puede llevar a la contratación de estos servicios en otros países con otros costes laborales y otras regulaciones¹⁵. En el **Cuadro 1** se resume las condiciones básicas que deben ser tomadas en cuenta en el teletrabajo, según este acuerdo entre los agentes sociales europeos, las cuales están sirviendo actualmente de referencia a numerosos países para regular el teletrabajo.

En los países de América Latina y el Caribe también se ha abordado la regulación del teletrabajo. Por ejemplo, y sin ánimo de ser exhaustivos, hay que resaltar que en 2003 se inició, con colaboración de

la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), un proceso de diálogo que derivó en la aprobación de la Agenda Digital eLAC2020. Allí se define como un objetivo gubernamental la promoción del teletrabajo en los países de la región¹⁷. De manera particular, Argentina ya estableció en 2013 que, para el teletrabajo, el empleador tiene la obligación de proveer las herramientas de trabajo y, entre otras cuestiones, de un manual de normas de seguridad e higiene¹⁸. Por su parte, en 2017, Brasil definió teletrabajo como "[...] prestación de servicios preponderantemente fuera de las dependencias de la empresa, con utilización de tecnologías de la información y comunicación y que, por su naturaleza, no se constituían como trabajo externo"¹⁹. En Costa Rica se establece en 2019 una norma para que las personas trabajadoras puedan desarrollar sus actividades por medio del teletrabajo²⁰. En Chile, aunque el debate sobre la regulación del teletrabajo se inició en 2018, solo se aprobó cuando empezó la pandemia²¹. En Panamá se aprobó en febrero de 2020 una ley que regula el teletrabajo²². En resumen, estamos asistiendo a un esfuerzo por regular el teletrabajo, pero, a pesar de estos avances en la regulación del teletrabajo con anterioridad a la pandemia, poco se ha estudiado sus efectos en la salud; el cual debería ser analizado en un estudio comparado entre países de la región, prestando especial atención a los mecanismos y recursos previstos para cumplir las normas correspondientes.

El hecho fue resaltado por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que señala los posibles riesgos para la salud asociados a la creciente digitalización, incrementando la exposición a los riesgos psicosociales (estrés) y ergonómicos (trastornos musculoesqueléticos). Además, el teletrabajo dificultaría la regulación de las relaciones laborales (traspasando asalariados a autónomos) y el acceso a los beneficios sociales (licencias por enfermedad, maternidad, vacaciones, etc.), así como la participación sindical²³. En el **Cuadro 2** se resume los pros y contras del teletrabajo en base a la literatura disponible antes de la pandemia.

Cuadro 1 Condiciones que deben ser tenidas en cuenta en la regulación del teletrabajo según el acuerdo entre representantes de los trabajadores y empresarios en la Unión Europea¹⁶

- Este trabajo debe ser por mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.
- Las condiciones de empleo deben ser equivalentes a la de los trabajadores en los locales de la empresa.
- Los datos personales de los teletrabajadores deben ser protegidos por la empresa.
- La empresa debe proteger la privacidad del teletrabajador.
- Los equipos de trabajo deben ser suministrados y mantenidos por la empresa.
- La salud y seguridad de los teletrabajadores es responsabilidad de la empresa, y los representantes de los trabajadores, así como la inspección de trabajo, deben poder acceder al lugar de trabajo.
- La organización del trabajo, jornada, horario, etc. debe seguir la normativa vigente de los trabajadores en las instalaciones de la empresa.
- La formación de los teletrabajadores debe ser equivalente a la de los trabajadores en las instalaciones de la empresa.
- Los derechos de los trabajadores deben ser equivalentes a los de los trabajadores en las instalaciones de la empresa.

Cuadro 2 Pros y contras del teletrabajo en el domicilio antes de la pandemia

PROS
<ul style="list-style-type: none">• Mayor flexibilidad y autonomía• Incremento de la productividad• Elección del lugar donde trabajar• Mejora el balance entre vida laboral y personal• Reduce los desplazamientos (accidentes in itinere y contaminación)
CONTRAS
<ul style="list-style-type: none">• Incrementa las horas de trabajo• Dificulta separar la vida laboral y personal• Facilita trabajar con problemas de salud (presentismo)• Aísla socialmente• Dificulta el control de las condiciones de trabajo• Limita la participación de los trabajadores• Falta de apoyo y equipos• Dificulta la promoción profesional• Amenaza la protección de los datos personales• Transfiere costes al trabajador (electricidad, conectividad, etc.)

Fuente: Adaptado de Eurofound y OIT¹⁰, Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo²³.

Durante la pandemia

La llegada de la pandemia de la COVID-19, con la declaración de emergencia de salud por la OMS el 30 de enero de 2020, ha supuesto la incorporación de millones de trabajadores al teletrabajo como estrategia para controlar la pandemia y mantener la actividad económica y el empleo. Según una encuesta europea *on line* a más de 85.000 personas en sus domicilios, en el mes de abril de 2020, el 37% de los participantes había empezado a trabajar en el domicilio con el inicio de la pandemia²⁴. Un porcentaje que alcanza un 60% en Finlandia, un 20% en Rumanía, un 40% en Portugal y un 30% en España²⁵. En Estados Unidos, sobre una muestra de 25.000 trabajadores en 2020, el porcentaje era del 34%²⁶.

En América Latina, en un estudio llevado a cabo en Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México, entre el primer y segundo trimestre del año 2020, el teletrabajo aumentó un 324%, y eso a pesar de que se estimaba que solo el 21,3% tenían probabilidad de teletrabajar (desde un 80% entre profesionales, científicos y técnicos hasta un 15% entre los empleados del comercio y un 1% en la agricultura), mostrando la naturaleza del trabajo, así como la brecha de acceso a Internet. En junio de 2020, en el 44% de los países de la América Latina y el Caribe no se alcanzaba la velocidad de descarga que permite desarrollar varias actividades en línea simultáneamente²⁷.

En este contexto, en Brasil, un primer estudio realizado entre mayo y junio de 2020 mostró que, en total, 8,7 millones de personas trabajaban en remoto, que correspondía al 24,7% del sector público y el 8% del sector privado, mayoritariamente mujeres, con nivel educativo superior y de entre 30 y 39 años

de edad²⁸. En Argentina, a partir de la encuesta de 2018, se ha estimado que el 26,3% de las ocupaciones tendrían potencialidad para teletrabajar²⁹. En la actualidad, alrededor del 75% del personal civil del empleo público se encuentra realizando sus tareas de manera remota durante el aislamiento preventivo³⁰. En el sector privado, según otra estimación, el 28,5% del empleo registrado en la Argentina podría realizarse de manera remota³¹.

En una primera revisión de urgencia acerca de los efectos sobre la salud que puede estar teniendo esta incorporación masiva al teletrabajo, se señala que esta modalidad de trabajo puede incrementar la frecuencia de lesiones asociadas con accidentes en la vivienda (por caídas, resbalones, golpes, fuego, etc.), de problemas musculoesqueléticos asociados con el trabajo con video pantalla, de problemas de salud mental asociados con el estrés y los asociados con los hábitos como la dieta, ejercicio físico, sueño o adicciones³². En Brasil, una encuesta por internet a 45.161 personas mayores de 18 años de todo el país mostró que durante la pandemia el 34% de los fumadores aumentó el consumo de cigarrillos, un 17,6% incrementó su consumo de alcohol, y un 17% redujo la actividad física. Además, entre los adultos jóvenes (18 a 29 años) se incrementó el consumo de alimentos no saludables: del 54,2% antes al 63,0% durante la pandemia³³.

Por ejemplo, en Argentina, según un relevamiento entre docentes de centros privados³⁴, se encontró que el teletrabajo forzoso diluye el vínculo con el alumno. También desdibuja la frontera entre la vida personal y la laboral: un 44% no logra hacer un corte en su trabajo y desconectarse. En cuanto a la extensión de la jornada laboral, un 47% de las

los docentes trabaja más horas de las habituales. En otro estudio realizado en Costa Rica con una muestra de 437 empleados en centros de atención telefónica, un 11% declara trabajar más de 48 horas semanales, realizando su trabajo en la habitación (39%), la sala (16%) o el comedor (9%)³⁵.

Es posible que una parte de estos efectos, especialmente los relacionados con la salud mental durante la pandemia, tenga que ver también con el confinamiento general del conjunto de la población, y de manera particular en aquellos casos que el teletrabajo se ha tenido que compaginar con el cuidado a personas dependientes, principalmente descendientes al haberse cerrado también las escuelas en algunos periodos. Una situación que puede ser especialmente grave en el caso de las mujeres que hayan tenido que compatibilizar el teletrabajo y el cuidado de las personas dependientes en el domicilio. En este sentido, entre las consecuencias más destacadas de la pandemia se ha observado un aumento en la violencia doméstica³⁶; por lo tanto, es posible que el teletrabajo agudice un problema preexistente, tal vez, con características diferentes.

Como respuesta a todos los problemas derivados de la emergencia de esta forma de organización del trabajo³⁷, países como Argentina³⁸ y España³⁹ han aprobado ya en plena pandemia normas específicas para regular el teletrabajo con el objetivo, entre otros, de prevenir sus efectos negativos sobre la salud. Una normativa pensada para ser aplicada una vez finalice la excepcionalidad de la pandemia.

El futuro del teletrabajo en el domicilio

La ampliación de la capacidad y cobertura de las conexiones a internet facilita el avance exponencial que se ha producido en estos meses de pandemia. Un cambio tan brusco, que podemos acercarnos a él para analizarlo como un experimento natural, ya que puede proporcionarnos información sobre sus efectos sobre la salud, tanto los positivos como los negativos.

El estudio del teletrabajo y sus efectos sobre la salud es hoy una prioridad urgente de investigación en salud ocupacional, cuyos resultados son esenciales para regularlo adecuadamente. Una regulación que debe incorporar como un elemento central la seguridad y la salud en el trabajo, la cual debería incluir tanto a los asalariados, que voluntariamente hayan aceptado realizar teletrabajo, como a los autónomos (por cuenta propia). En caso contrario, es posible que veamos aumentar el número de autónomos haciendo teletrabajo, si para estos la regulación es muy laxa o inexistente, contribuyendo aún más a la precariedad e, incluso, a la informalidad en el empleo.

Esto es, el teletrabajo no será la panacea económica y social, ni durante ni después de la pandemia. Algunas características económicas estructurales imponen los límites: algunos modelos de desarrollo sustentados en el uso intensivo de mano de obra y recursos naturales; abundantes actividades económicas de baja productividad; altas rentabilidades empresariales sin necesidad de inversión o innovación; incipiente cobertura y acceso a la conectividad entre la población y en áreas geográficas muy extensas; y mercados de trabajo con alta informalidad, especialmente en el caso de América Latina. Igualmente, existen límites derivados de la configuración política institucional de algunos estados con escaso desarrollo de políticas sociales y laborales, enormes deficiencias en la imposición y captación impositiva, y baja capacidad para fiscalizar y controlar el cumplimiento de normas. En este contexto, esta modalidad de trabajo facilita la precarización laboral, externalizando o intensificando el trabajo de las personas.

No obstante, la pandemia no ha acabado aún, y posiblemente no lo haga hasta que no tengamos vacunas eficaces disponibles para todos, por lo que es difícil concluir sobre cuáles de los cambios introducidos por la pandemia se mantendrán y cuáles serán pasajeros. Lo que sí podemos prever es que la necesidad de teletrabajo como estrategia de contención (o mitigación) durará aún. Y podemos plantear como hipótesis que una parte sustantiva del teletrabajo continuará una vez haya pasado totalmente la pandemia. Entre los argumentos para sostener esta hipótesis están los beneficios que para las empresas está suponiendo el incremento de la productividad²⁵. Unos beneficios que deben ser contrastados en términos de seguridad y salud de los trabajadores, especialmente con relación al tiempo de trabajo. El propio teletrabajo podría aumentar las desigualdades, si continúa siendo una opción, principalmente para los sectores más productivos de la economía y para las personas con mayores niveles de formación.

Esto es, las particularidades del teletrabajo hacen que su impacto epidemiológico, aunque se centre en la salud y seguridad de los que lo practican, no se limite a éstos. Es decir, no se puede delimitar a la observación de los trabajadores en el domicilio como si no fueran madres, padres o hijos/as, porque el trabajo irrumpe en las realidades familiares e involucra a los miembros de la familia en el desempeño de las personas trabajadoras. Las cargas laborales se complementan y contraponen a las cargas familiares; los espacios y lugares de trabajo también son de juego y esparcimiento; paradójicamente, los derechos laborales podrían ser contradictorios con los derechos ciudadanos y la protección pública con la privacidad y libertad individual. Así mismo, y como contrapunto,

la distancia física con el lugar de trabajo y las relaciones sociales que ello genera debilitan la percepción de pertenencia e identidad colectiva.

Una estrategia para profundizar en el conocimiento de esta modalidad de trabajo en el domicilio es la monitorización y comparación de su magnitud en distintos países mediante encuestas. Para ello, y como propone la OIT, es necesario incluir algunas preguntas relacionadas con el lugar habitual de trabajo en las encuestas de condiciones de trabajo, por ejemplo: ¿En qué lugar trabajas habitualmente? Y si la respuesta es el propio domicilio, preguntar

1) ¿utiliza ordenador, teléfono o tableta para realizar su trabajo en el domicilio? 2) ¿realiza el teletrabajo en su despacho o en un espacio de uso común con otros moradores? Estas sencillas preguntas, incluidas en los cuestionarios, como el Cuestionario básico sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe (CTESLAC)⁴⁰, permitirán identificar las condiciones de trabajo, empleo y salud de las personas que realizan teletrabajo, y compararlos con las que lo realizan en los otros lugares y utilizando otros medios. Esto contribuirá a generar evidencia empírica sobre la que basa la regulación y el control de esta modalidad de trabajo.

Contribuciones de autoría

Los autores han contribuido de forma sustancial en el diseño del estudio, análisis e interpretación de los datos, escritura y revisión del manuscrito, y aprobación de su versión final, y son responsables del trabajo y contenido aquí publicado.

Referencias

1. Organización Internacional del Trabajo. Cumbre Mundial. Nota conceptual [Internet]. 2020 [citado en 10 ago. 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/meetingdocument/wcms_747938.pdf
2. Organización Internacional del Trabajo. Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición: Estimaciones actualizadas y análisis. 2020 [citado en 10 ago. 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf
3. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Enfrentar los efectos cada vez mayores del COVID-19 para una reactivación con igualdad: nuevas proyecciones. Informe especial COVID-19 [Internet]. 2020 [citado en 26 sep. 2020];5:1-26. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45782-enfrentar-efectos-cada-vez-mayores-covid-19-reactivacion-igualdad-nuevas>
4. Horton R. Offline: COVID-19 is not a pandemic. *Lancet*. 2020;396(10255):874
5. Organisation for Economic Co-operation and Development. Capacity for remote working can affect lockdown costs differently across places. Tackling coronavirus (COVID-19) [Internet]. 2020 [citado en 11 ago. 2020]. Disponible en: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/capacity-for-remote-working-can-affect-lockdown-costs-differently-across-places-0e85740e/>
6. Jackson Fiho JM, Ávila Assunção A, Algranti E, Garcia Garcia E, Saito CA, Maeno M. A saúde do trabalhador e o enfrentamento da COVID-19. *Rev Bras Saude Ocup* 2020;45:e14.
7. Benavides FG. La salud de los trabajadores y la COVID-19. *Arch Prev Riesgos Labor*. 2020;23(2):154-8.
8. International Labour Organization. COVID-19: Guidance for labour statistics data collection: defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work. ILO Technical note [Internet]. 2020 [citado en 11 ago. 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf
9. Montreuil S, Lippel K. Telework and occupational health: a Quebec empirical study and regulatory implications. *Saf Sci*. 2003;41(4):339-58.
10. Eurofound, International Labour Office. Working anytime, anywhere: the effects on the world of work [Internet]. 2017 [citado en 26 mayo 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_544138/lang--en/index.htm
11. Sánchez Gálviz M. Un acercamiento a la medición del teletrabajo: evidencia de algunos países de América Latina. CEPAL – Colección Documentos de Proyectos [Internet]. 2012 [citado en 7 oct. 2020]. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/3966-un-acercamiento-la-medicion-teletrabajo-evidencia-algunos-paises-america-latina>
12. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. II Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS 2018) [Internet]. 2019 [citado en 20 ago. 2020]. Disponible en: <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018>

13. Organización Internacional del Trabajo. Convenio C177 – Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 [Internet]. 2001 [citado en 26 mayo 2020]. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322
14. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Framework agreement on telework [Internet]. 2017 [citado en 26 mayo 2020]. Disponible en: https://osha.europa.eu/es/legislation/guidelines/oshinfo_2001
15. Commission of the European Communities. Commission Staff Working Paper: Report on the implementation of the European social partners' Framework Agreement on Telework [Internet]. 2008 [citado en 5 mar. 2021]. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52008SC2178&from=EN>
16. EUR-Lex. Summaries of EU legislation: Teleworking [Internet]. 2005 [citado en 3 mar. 2021]. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>
17. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Agenda Digital 2022: Antecedentes [Internet]. 2020 [citado en 20 sep. 2020]. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/elac2020/antecedentes>
18. Argentina. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Resolución 565/2013. Créase el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo. Objetivos [Internet]. 2013 [citado en 7 sep. 2020]. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/217070/norma.htm>
19. Brasil. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União [Internet]. 2017 [citado en 5 mar. 2021];1:1. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm
20. Costa Rica. Ley para regular el teletrabajo. Decreto Legislativo nº 9738. La Gaceta [Internet];2019 [citado en 7 oct. 2020];184:1-10. Disponible en: <http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/9738.pdf>
21. Chile. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Ley 21220. Modifica el código del trabajo en materia de trabajo a distancia [Internet]. 2020 [citado en 7 oct. 2020]. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1143741>
22. Panamá. Ley 126, de 18 de febrero de 2020. Establece y regula el teletrabajo en la República de Panamá y modifica un artículo del código de trabajo. Gaceta Oficial [Internet]. 2020 [citado en 19 ago. 2020];1116(28965):1-49. Disponible en: https://www.gacetaoficial.gob.pa/pdfTemp/28965_A/77434.pdf
23. European Agency for Safety and Health at Work. Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025 [Internet]. 2018 [citado en 13 ago. 2020]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/en/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks-associated/view>
24. Ahredt D, Cabrita J, Eleonora C, Hurley J, Leončikas T, Mascherini M. Living, working and COVID-19. Eurofound [Internet]. 2020 [citado en 26 mayo 2020]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>
25. Organisation for Economic Co-operation and Development. Productivity gains from teleworking in the post COVID-19 era: how can public policies make it happen? Tackling coronavirus (Covid-19) [Internet]. 2020 [citado en 14 oct. 2020]. Disponible en: <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/productivity-gains-from-teleworking-in-the-post-covid-19-era-a5d52e99/>
26. Brynjolfsson E, Horton JJ, Ozimek A, Rock D, Sharma G, TuYe HY. COVID-19 and remote work: an early look at US data. NBER Working Paper Series [Internet]. 2020 [citado en 5 mar. 2021];27344:1-26. Disponible en: https://www.nber.org/system/files/working_papers/w27344/w27344.pdf
27. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos de la COVID-19. Informe Especial COVID-19 [Internet]. 2020 [citado en 20 sep. 2020];7:1-27. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45938/4/S2000550_es.pdf
28. Goés GS; Martins FS; Nascimento JAS. Nota técnica: o teletrabalho no setor público e privado na pandemia: potencial versus evolução e desagregação do efetivo. Carta de Conjuntura [Internet]. 2020 [citado en 5 mar. 2021];48:1-14. Disponible en: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/conjuntura/200804_cc_48_nt_teletrabalho.pdf
29. Delfino F, Marino J. Trabajo y salud fuera de la oficina: la regulación del teletrabajo en Argentina [Internet]. XIV Jornadas nacionales de debate interdisciplinario en salud y población; 2-4 sep. 2020; Buenos Aires. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires; 2020 [citado em 6 oct. 2020]. Disponible em: https://www.academia.edu/44045139/Trabajo_y_salud_fuera_de_la_oficina_la_regulaci%C3%B3n_del_teletrabajo_en_Argentina
30. Secretaría de Gestión y Empleo Público. Jefatura de Gabinete de Ministros. Adaptación de la gestión de empleo público para entornos de crisis: Experiencias de la aplicación de las restricciones originadas en la Pandemia COVID-19. Informe final encuesta: Trabajo remoto durante periodo de aislamiento [Internet]. 2020 [citado en 6 oct. 2020]. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe_onep_encuesta_final_1.pdf
31. Investigaciones Socioeconómicas Públicas de la Argentina. La Argentina frente al COVID-19: desde las respuestas inmediatas hacia una estrategia de desarrollo de capacidades [Internet]. 2020 [citado en

- 7 oct. 2020]. Disponible en: <http://www.ciecti.org.ar/wp-content/uploads/2020/07/Informe-Red-ISPA.pdf>
32. Bouziri H, Smith DRM, Descatha A, Dab W, Jean K. Working from home in the time of covid-19: how to best preserve occupational health? *Occup Environ Med.* 2020;77(7):509-10.
33. Malta DC, Szwarcwald CL, Barros MBA, Gomes CS, Machado IE, Souza PRB Jr., et al. A pandemia da COVID-19 e as mudanças no estilo de vida dos brasileiros adultos: um estudo transversal, 2020. *Epidemiol Serv Saude.* 2020;29(4):e2020407.
34. SADOP, Departamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Encuesta Nacional "Contanos para cuidarte" [Internet]. 2020 [citado en 7 sep. 2020]. Disponible en: <https://sadop.net/wp-content/uploads/2020/05/Encuesta-Contanos-para-cuidarte.-An%C3%A1lisis-de-Resultados.pdf>
35. Castro Jiménez T, Lazo González M, Herrera Montero N. Desarrollo de una matriz de gestión del riesgo y oportunidades para la salud y seguridad en el trabajo basado en el apartado de planificación de INTE/ISO 45001:2018 para Sykes Costa Rica [tesis]. Universidad Técnica Nacional, Guanacaste, 2020.
36. Organización Mundial de la Salud. Preguntas y respuestas: violencia contra la mujer durante la pandemia de COVID-19 [Internet]. 2020 [citado en 14 ene. 2021]. Disponible en: https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/violence-against-women-during-covid-19?gclid=Cj0KCQiA9P__BRC0ARIsAEZ6irjeNx6CvOnP4Sl7TP6_hEBtWQpCGaSJf4Od1jFg-rgPw6ebzSGNJP4aAsf1EALw_wcB
37. Vargas Llave O, Weber T. Regulations to address work-life balance in digital flexible working arrangements. Eurofound [Internet]. 2020 [citado en 15 ago. 2020]. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/regulations-to-address-work-life-balance-in-digital-flexible-working-arrangements>
38. Argentina. Ley n°27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, de 31 de julio de 2020. Boletín Oficial de La Republica Argentina [Internet].2020 [citado en 22 abr. 2021]. Disponible en: <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>
39. Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado [Internet]. 2020 [citado en 26 sep. 2020];253:79929-71. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-11043>
40. Benavides FG, Merino-Salazar P, Cornelio C, Ávila Assunção A, Agudelo-Suárez AA, Amable M et al. Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. *Cad Saude Publica.* 2016;32(9):e00210715.