



Teletrabajo en el marco internacional

Estadísticas, efectos y aspectos de política pública en varios países

Autor

Fabiola Cabrera Valencia
Email: fcabrera@bcn.cl
Tel.: (56) 32 226 3187

N° SUP: 117506

Resumen

Se presentan los principales resultados de un exhaustivo Informe de Eurofound y la OIT: *Trabajar en cualquier parte y cualquier lugar: los efectos en el mundo del trabajo*, informe que aborda el teletrabajo en diversos ámbitos para los países europeos y algunos no-europeos como EE.UU, India, Japón, y Argentina.

Entre las estadísticas, se observan algunos países nórdicos por sobre el 30% de empleados con teletrabajo, otro grupo de países como Francia, Finlandia Bélgica e Irlanda entre un 20% y 25%, en EE.UU. 20%, Japón 16% y Argentina 1,6%.

Las implicancias y efectos del teletrabajo son múltiples, algunos de ellos presentados en el informe mencionado, se destacan la disminución de los tiempos de traslado, un aumento en la cantidad de horas trabajadas, una mejora en el desempeño de las organizaciones y de los empleados, para estos últimos debido a una mayor eficiencia por menores interrupciones y mayor motivación al disponer de mayor autonomía. Con relación a los efectos en el balance vida – trabajo, la conclusión no es tan clara, ya que se observa una superposición entre el tiempo destinado al trabajo con aquel destinado a los asuntos personales. Con relación a la salud, se advierte una relación positiva para quienes tienen algún grado de teletrabajo, lo que no está exento de ciertos riesgos como el agotamiento y el aislamiento. Adicionalmente el teletrabajo también puede jugar un rol importante en las políticas que buscan promover sociedades y mercados laborales inclusivos.

El Informe de Eurofound y la OIT también entrega recomendaciones para política pública como garantizar que se respeten los períodos mínimos de descanso, promover la prevención e incentivar los efectos positivos y reducir los negativos. Por ejemplo promover el teletrabajo al mismo tiempo que se restringe la informalidad y las horas suplementarias.

Particularmente en Colombia, se ha desarrollado un marco regulatorio desde 2008 y se ha mantenido una política activa de promoción y difusión. Entre el año 2012 y 2018, el número de teletrabajadores se cuadruplicó y el de empresas se triplicó, sin embargo con relación al total de ocupados en el país, se estima que el número de teletrabajadores representa alrededor de un 0,54%.

Introducción

El avance vertiginoso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs) ha provocado cambios disruptivos en la sociedad y en la economía mundial. La cuarta revolución industrial actualmente en plena evolución ha obligado a los países a tener que adaptarse y adoptar las tecnologías necesarias para enfrentar desafíos como la digitalización que a su vez involucra variados temas como la internet de las cosas, la ciberseguridad y la privacidad. En este marco, el desarrollo y disponibilidad más masiva de las tecnologías han permitido que en muchos sectores económicos, parte del trabajo pueda ser realizado de manera remota, y particularmente desde el domicilio del trabajador, generando beneficios y algunas consecuencias que aún deben evaluarse.

Paralelamente a lo anterior, y desde el ámbito de la calidad de vida y la flexibilidad laboral, el teletrabajo surge como una modalidad que permitiría conciliar de mejor manera la relación vida – trabajo. Según reporte de la OECD (2016), la flexibilidad puede darse, además del teletrabajo, a través de la posibilidad de acomodar los horarios con relativa libertad, o con la posibilidad de tomar pausas de mayor duración dentro de la jornada laboral que permita dedicarse a los asuntos familiares y personales.

Luego, la temática del teletrabajo resulta ser el espacio común entre las TICs y la flexibilidad laboral lo que implica que la información disponible puede tener distintos enfoques.

Dicho lo anterior, y ante el requerimiento de un informe que aborde el impacto de la regulación del teletrabajo, este debe situarse en el contexto que corresponde a un fenómeno que viene en aumento por fuerza propia y desde distintos ámbitos con sus propias dinámicas y por tanto evaluar y medir el impacto que genere su regulación es metodológicamente difícil. Esto no solo por la falta de datos si no porque además medir el impacto de la regulación del teletrabajo en los niveles de empleabilidad o sindicalización, por ejemplo, no puede realizarse sin tener en cuenta que dichos aspectos tienen causas multifactoriales. En el caso de la empleabilidad, por ejemplo, esta responde a varios factores, algunos de ellos fuertemente determinantes como los ciclos económicos, las expectativas de la población activa, la inversión y la estacionalidad por mencionar algunos. Por tal motivo, gran parte de la información se centra en estadísticas disociadas de políticas y leyes.

Es así que Eurofound y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizaron una exhaustiva recopilación de información del teletrabajo, en donde presenta estadísticas, intensidad de uso y efectos, entre otras temáticas abarcando los países Europeos, Estados Unidos (EE.UU.), India, Japón y Argentina, presentando finalmente recomendaciones para la política pública.

Por todo lo anterior, y basado en el informe de Eurofound y la OIT, en adelante el Informe, se presentan algunas estadísticas internacionales relevantes, los principales hallazgos y los efectos del teletrabajo independiente de su relación con la normativa o la evolución de esta en cada país. Posteriormente se presentan las recomendaciones del Informe para tener en cuenta en la política pública.

Finalmente, y a solicitud del requirente se muestran las estadísticas en Colombia, país que ha legislado sobre el tema y que ha mostrado una activa promoción del teletrabajo.

Definiciones y algunas estadísticas

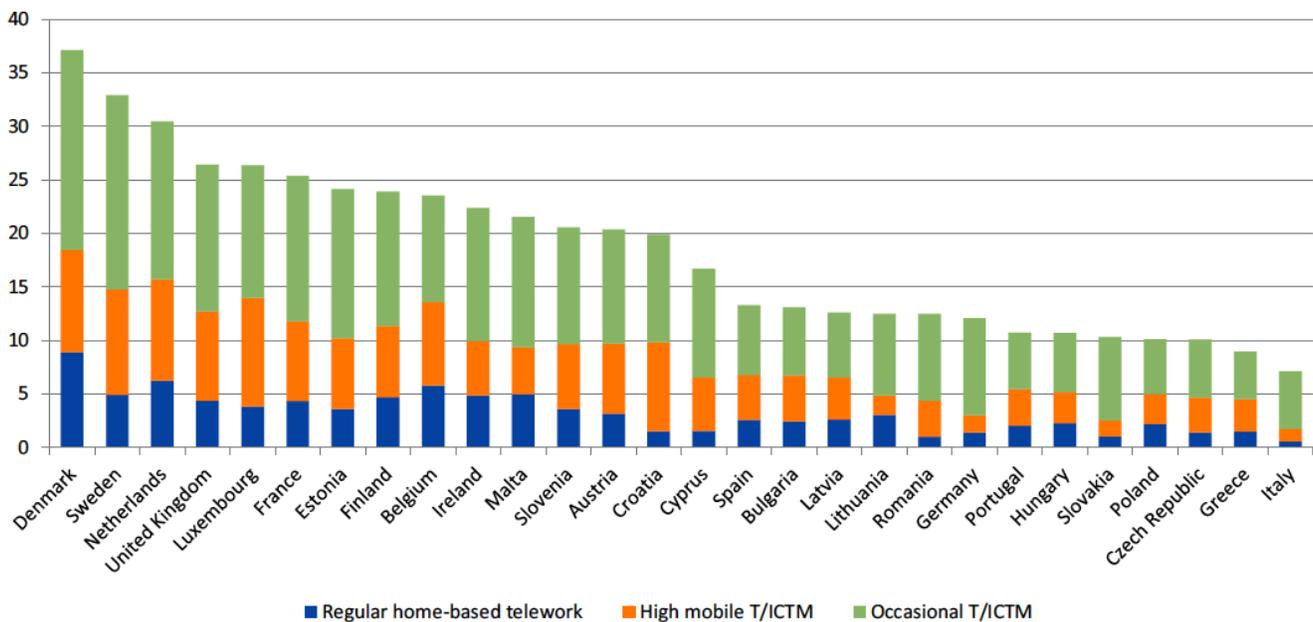
Una primera dificultad para analizar el teletrabajo tiene su explicación en una definición que no es homogénea en todos los países, producto de los dos ámbitos en donde el teletrabajo se ha vuelto relevante. Cuando se aprecia desde la evolución de las TICs, el teletrabajo es aquel realizado fuera de las dependencias del empleador, mientras que cuando se aborda desde la perspectiva del balance vida-trabajo, teletrabajo se define como el trabajo hecho desde el hogar del empleado. Esto implica que las comparaciones entre países deben tomarse con el debido resguardo de estas consideraciones a excepción de los países europeos que fueron encuestados bajo la misma metodología en la Sexta Encuesta sobre condiciones laborales en Europa, 2016. En esta encuesta se clasifica el teletrabajo en tres categorías: i) regularmente realizado desde el hogar, ii) de alta movilidad y iii) ocasional. La primera involucra el uso de las TICs en el hogar, la segunda se refiere a quienes trabajan desde muchos lugares distintos a las dependencias del empleador y con un alto nivel de movilidad utilizando las TICs a

diferencia de la tercera categoría, la ocasional, que trabaja en uno o más lugares fuera de las dependencias del empleador y con bastante menos movilidad que el anterior.

Considerando estas categorías, el gráfico 1 muestra el porcentaje de los empleados con relación al total de trabajadores. Se destaca la gran proporción en los países nórdicos Dinamarca, Suecia y Holanda que superan el 30%, luego un grupo de 10 países entre los que se encuentran el Reino Unido, Francia, Finlandia e Irlanda entre el 20% y el 25% y posteriormente un grupo de 11 países situados entre el 10% y 15%, entre los cuales están: España, Bulgaria, Alemania y Portugal. Finalmente Italia y Grecia aparecen con una proporción menor al 10%.

Según un reporte de la OECD (2016), la gran proporción de participación del teletrabajo en los países nórdicos podría explicar en gran parte las altas tasas de participación femenina que se observan en el mercado laboral de dichos países.

Gráfico 1: Porcentaje de empleados con Teletrabajo en países de la Unión Europea por categoría



Fuente: Eurofound y OIT, 2017.

Respecto de países fuera de Europa, se observa un 20% en EE.UU., un 19% en India, 16% en Japón y solo un 1,6% en Argentina. Para el caso de India, la cifra debe tomarse con precaución debido a que considera el empleo formal y sin considerar el sector agrícola. Sabiendo la importancia que tiene el trabajo informal en India, el estudio afirma que entonces dicha proporción debiese ser bastante pequeña. Para Japón podría haber una subestimación debido a que en la encuesta desde donde se recoge la información solo considera a empleados a tiempo completo, al mismo tiempo según su encuesta nacional, también se recoge información para quienes hayan trabajado a distancia incluyendo la baja intensidad, es decir, considerar incluso tareas acotadas como por ejemplo enviar un email desde casa, en ese caso el porcentaje aumenta a 32%.

Complementando el Informe, una investigación realizada en Francia, señala que el teletrabajo en este país, se lleva a cabo de manera principalmente informal debido a que existen incertidumbres respecto

de los costos y beneficios del formato, así como también se perciben las ventajas como inciertas y las desventajas como inmediatas. La investigación concluye que es probable que el teletrabajo se mantenga en la actual situación a menos que se presenten shocks externos y especialmente aquellos relacionados con los costos de traslado (Aguilera et al., 2012)

Implicancias del Teletrabajo

Son variados los ámbitos en los que el teletrabajo genera efectos positivos pero también pueden transformarse en ciertas desventajas.

Disminución de la congestión en las ciudades

Comenzando por lo más amplio, esta modalidad de trabajo disminuye el tiempo que debe destinarse a los traslados y según su penetración en el mercado laboral, puede disminuir el volumen de personas que requieren transporte y con ello generar un gran beneficio para las ciudades, en especial para aquellas con mayor nivel de congestión.

Cantidad de horas destinadas al trabajo

Si bien esta modalidad de trabajo genera cierta desconfianza en los empleadores por la disminución del control sobre el empleado y las dudas que ello puede generar, ciertamente esta situación podría ser contraria, ya que el Informe indica que los Teletrabajadores tienden a trabajar más horas que quienes trabajan desde las dependencias del empleador, es decir se genera un tiempo suplementario que puede ser o no, por requerimiento del empleador. Este tiempo suplementario, se observa que en general no lleva asociada una remuneración. Al mismo tiempo, quienes tienen esta modalidad de trabajo se muestran más satisfechos al tener una mayor autonomía en su tiempo de trabajo, un aspecto esencial que tiene implicancias también para la productividad, aspecto que se revisa en el siguiente punto.

Desempeño de las personas y organizaciones

De acuerdo al Informe, se observa un mejor desempeño tanto en las empresas como en los individuos: El desempeño de las organizaciones mejora al existir más horas de trabajo ya que se ocupan las horas que estaban destinadas al traslado. Adicionalmente se observa una mayor productividad en el segmento de teletrabajo parcial que en las categorías extremas de mucha o poca movilidad.

En el ámbito del desempeño de los individuos, hay un aumento en la productividad por menores interrupciones que las que se tienen en las dependencias del empleador y por tanto el ambiente permite mayor concentración. Por esto último, se observa también que existe mayor motivación de los teletrabajadores lo que impacta en su productividad.

en algunos casos se considera costoso por las plataformas que se requerirían para la implementación del teletrabajo en algunas empresas

En este punto se advierte la necesidad de proveer las capacidades necesarias en las TICs para un adecuado desempeño desde el hogar, si no hay manejo suficiente de las TICs en casa, el problema del control y supervisión requerida para algunos trabajos, no solo hace desconfiar del teletrabajo sino que dependiendo del tipo de trabajo sea inviable en algunos casos.

Balance Vida - Trabajo

Si bien el teletrabajo se aprecia como una modalidad que ayuda a tener un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, las conclusiones en el Informe no son totalmente claras.

Por una parte se observa que hay un mejor balance en este aspecto debido a la disminución del tiempo dedicado al transporte y a la mayor autonomía de la que disponen los trabajadores que les permite distribuir el tiempo de acuerdo a sus preferencias y así entregar más tiempo a la vida familiar, sin embargo, quienes realizan el teletrabajo, tienden a trabajar fuera de los horarios laborales cotidianos, también durante los fines de semanas y por tanto se genera una jornada más permeable, provocando que el límite entre vida personal y laboral se vuelva un poco difuso. Esto se observó en Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, India, Holanda, EE.UU. y el Reino Unido. Mientras que un balance más positivo se reportó en Argentina, Bélgica, Italia y España,

Esto es una de las desventajas del teletrabajo: la imprecisa división entre vida y trabajo que puede darse entre la vida laboral y personal. Este efecto se recoge en la encuesta europea de condiciones laborales (2015) a través de dos preguntas:

- ¿"Durante los últimos 12 meses, ¿con qué frecuencia trabajó en su tiempo libre para cumplir con las demandas laborales (al menos varias veces al mes)?"
- "¿Diría usted que organizar una hora o dos durante las horas de trabajo para ocuparse de asuntos personales o familiares es ... 'muy fácil' o 'bastante fácil'?"

La primera de ellas se responde en el gráfico 2 y la segunda en el gráfico 3

Gráfico 2



Gráfico 3



Fuente: Eurofound y OIT, basado en la encuesta de europea de condiciones laborales (2017)

Lo que también puede recogerse de estos resultados es que la superposición se da hacia ambos lados, aunque claramente los teletrabajadores tienen mayor probabilidad de destinar tiempo libre al trabajo (gráfico 2) que quienes trabajan solo en las dependencias del empleador, mientras que para el caso contrario, la probabilidad de destinar tiempo laboral para asuntos personales tiene una menor diferencia

entre quienes trabajan en dependencias del empleador con relación a quienes trabajan de manera remota.

Luego, dada que la división entre el trabajo y el hogar se vuelve difusa, el impacto que el teletrabajo tiene sobre este balance, no es evidente y los hallazgos señalados en el Informe de la Eurofound y la OIT, no son concluyentes.

Salud laboral y bienestar

De manera similar al punto anterior, las conclusiones respecto del impacto del teletrabajo en la salud laboral y bienestar, son poco claros ya que existe una compensación entre los beneficios y desventajas, pero esto debe considerar que los datos no son homogéneos, ya que existen diferencias culturales, características de la población, etc.

En general el estudio encontró en su recopilación que quienes tienen algún grado de teletrabajo, están más saludables, son más felices y experimentan una mejor sensación en cuanto al control de la relación vida-trabajo y menos estrés en la medida que se les ha dado el suficiente grado de autonomía para decidir cuándo y dónde trabajar. Sin perjuicio de lo anterior, existen ciertos riesgos como el agotamiento, el aislamiento, además de los riesgos mencionados que implica esta poco clara división entre el tiempo laboral y personal.

Otros efectos

Complementando el Informe de la OIT y Eurofound, el teletrabajo es una oportunidad de inclusión de grupos normalmente poco representados en el mercado laboral, ya sea la participación femenina, las personas con discapacidad o las personas de mayor edad. Esta es una área que intersecta a las estrategias de digitalización, ya que los países buscan fomentar la alfabetización digital apuntando al mercado laboral como por ejemplo el caso de Australia, que busca alcanzar un 12% de los empleados, y para fomentarlo entre otras medidas, organiza una Semana Nacional del Teletrabajo.(OECD, 2015)

Recomendaciones en el informe de la OIT y Eurofound para las políticas sobre el teletrabajo

El informe anteriormente mencionado, presenta varias recomendaciones para la política pública que se presentan a continuación¹:

- *Desde la premisa que se considera positivo el trabajo fuera de las instalaciones del empleador, tanto para el trabajador como empleador, se debería incentivar los efectos positivos y reducir los negativos: por ejemplo promover el teletrabajo al mismo tiempo que se restringe la informalidad, las horas suplementarias, o el trabajo de alta movilidad que involucre largas jornadas laborales.*
- *Dado que está cambiando la forma de trabajar, las regulaciones requieren reflejar esta realidad. Es particularmente importante abordar el tiempo suplementario, que podría considerarse como horas extras no remuneradas, y garantizar que se respeten los períodos mínimos de descanso.*
- *Un importante desafío para la aplicación de los principios de prevención de salud y seguridad laboral, así como la legislación de dicha materia, es la dificultad de supervisar los ambientes de trabajo fuera de las instalaciones del empleador.*

¹ Salvo pequeños cambios y omisiones por razones de extensión, las recomendaciones se presentan de manera textual.

- *Para maximizar el potencial del teletrabajo y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, se requieren iniciativas de capacitación y sensibilización tanto para los trabajadores como para empleadores sobre el uso efectivo de las TICs para trabajar de forma remota, así como los riesgos potenciales, y cómo administrar de manera efectiva la flexibilidad asociada a esta modalidad.*
- *El teletrabajo puede jugar un rol importante en las políticas que buscan promover sociedades y mercados laborales inclusivos. Algunos ejemplos de países indican que aumenta la participación en el mercado laboral de ciertos grupos, como los trabajadores de más edad, las mujeres jóvenes con hijos y personas con discapacidades.*
- *Las iniciativas gubernamentales y los acuerdos colectivos nacionales o sectoriales son importantes para proporcionar el marco general de una estrategia de teletrabajo. Este marco requiere proveer espacio suficiente para desarrollar acuerdos específicos que sirvan tanto a las necesidades y preferencias de los empleadores, como los trabajadores.*
- *Deben ser consideradas las diferencias de los distintos tipos de teletrabajo, si es un teletrabajador a tiempo completo en su propio hogar o si es un teletrabajo con alta movilidad.*
- *Es necesario considerar los hallazgos con respecto a las diferencias en las condiciones de trabajo de aquellos involucrados en diferentes tipos de teletrabajo, por ejemplo, teletrabajo a domicilio o trabajo móvil elevado. Las políticas deben abordar las razones que subyacen a los efectos negativos.*

Colombia

Las principales normas del teletrabajo en Colombia corresponden a la Ley 1221 de 2008, Decreto 884 de 2012 y Resolución 2886 de 2012. La primera de ellas reconoce el teletrabajo como modalidad laboral, y establece bases para su fomento, adicionalmente contiene garantías laborales, sindicales y de seguridad social para teletrabajadores. Por su parte el Decreto 884, establece relaciones de dependencia, relaciones entre empleadores y teletrabajadores, obligaciones de organismos públicos, entidades privadas, agencias laborales y Red de Fomento. Finalmente la resolución 2886 define las entidades que componen la red y sus obligaciones (Portal Teletrabajo Colombia, 13/09/2018).

Según la información de los sitios oficiales de gobierno, Colombia ha fomentado activamente el teletrabajo a través del Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, para lo cual dispone también de un portal de Teletrabajo (Portal Teletrabajo Colombia, 13/09/2018).

Si bien medir los niveles de empleo que se generan por el teletrabajo presenta importantes dificultades metodológicas, como se mencionó en la introducción, a un año de la implementación de la ley, y según los sitios informativos del propio gobierno, más de 30 empresas implementaron esta modalidad. Se destacó Bogotá como la ciudad que más participación tuvo en el número de teletrabajadores contando con alrededor de 25.0000 personas. Esto se considera particularmente positivo debido a la alta congestión que la capital concentra (Urna de Cristal, S/F)

Posteriormente el Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital y Ministerio TIC., publicaron recientemente el Cuarto Estudio de Penetración de Teletrabajo en Empresas Colombianas 2018, el cual da cuenta de positivas tendencias.

Los principales resultados son:

- Entre el año 2012 y 2018, el número de teletrabajadores se cuadruplicó y el de empresas se triplicó.

Tabla N°1: Número de Trabajadores y Empresas que han adoptado el Teletrabajo en Colombia

Número de	2012	2014	2016	2018
Teletrabajadores	31.553	39.767	95.439	122.278
Empresas	4.292	4.801	10.739	12.912

Fuente: Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital y Ministerio TIC (2018)

- Las ciudades con más teletrabajadores son de mayor a menor: Bogotá (ciudad que a su vez posee la mayor cifra de congestión), Medellín y Cali.
- El sector económico con mayor utilización es Servicios con 86.116 teletrabajadores, seguido de Comercio con 26.444.
- La modalidad es utilizada tanto por las pequeñas empresas con 87.439 personas, como las medianas con 25.918 y grandes con 8.921.
- Entre los lugares desde los cuales se realiza el teletrabajo domina ampliamente la casa o domicilio (74%), seguida de telecentros y otros espacios.

Para colocar las anteriores cifras en contexto, y tener una aproximación a la relevancia del teletrabajo en Colombia, se buscó la última cifra disponible de ocupados que llegó a 22.476 millones para el trimestre mayo – julio de 2018, según el Departamento Administrativo de Estadísticas Nacionales (DANE). Si se considera esta cifra como referencia, la participación del teletrabajo sobre el total de trabajadores representa alrededor de un 0,6%.

Esta cifra podría estar subestimada por el nivel de informalidad de Colombia que se encuentra entre el 47% y 48% (DANE, S/F) por lo que podrían haber más empleados a través de la modalidad de teletrabajo, por otra parte y en contraposición a esta última afirmación, podría también afirmarse que la cifra está sobre-estimada debido a que la probabilidad de que el teletrabajo se de en el sector informal es bastante baja debido a que dicho sector se caracteriza en general por una baja intensidad en tecnologías.

De todas formas y tomando en cuenta las cifras oficiales, si bien el teletrabajo ha mostrado un aumento significativo, esta modalidad es aún una proporción pequeña en la economía colombiana en comparación a los porcentajes evidenciados en los países más desarrollados en el Informe de Eurofound y la OIT, situación probablemente similar en otros países latinoamericanos considerando que Argentina tiene un 1,6% de acuerdo al mismo Informe.

Finalmente, otro de los temas de interés para tomar en cuenta respecto del teletrabajo es la sindicalización. El tema no es abordado en el Informe de los países europeos, mientras que en Colombia se hace alusión a ellos explicitando que el teletrabajo en ningún caso es impedimento para ser parte de organizaciones sindicales. Hasta ahora en dicho país son pocas las experiencias respecto de los sindicatos, de las cuales se puede decir que han sido bien recibidas debido a que las organizaciones de los trabajadores han recibido positivamente esta modalidad por considerarla beneficiosa para los trabajadores (Portal Teletrabajo Colombia, 13/09/2018).

Referencias

- Aguilera, A; Lethiais, V; Rallet, A; Proulhac, L (2016). Home-based telework in France: Characteristics, barriers and perspectives (Transportation Research Part A: Policy and Practice, Volume 92, October 2016, Pages 1-11). Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0965856416305742> (septiembre, 2018)
- Centro Nacional de Consultoría, Corporación Colombia Digital y Ministerio TIC. (2018). “Cuarto Estudio de Penetración de Teletrabajo en empresas Colombianas 2018” Disponible en: <http://teletrabajo.gov.co/622/w3-article-75985.html> (Septiembre, 2018).
- DANE (S/F). Disponible en: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo> (Septiembre, 2018)
- Eurofound y la OIT (2017), Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_544138.pdf
- Golden, T. D. (2012). Altering the effects of work and family conflict on exhaustion: Telework during traditional and nontraditional work hours. *Journal of Business and Psychology*, 27(3), 255-269.
- OECD (2015) Perspectivas de la Economía Digital. Disponible en: http://www.oecd.org/sti/ieconomy/DigitalEconomyOutlook2015_SP_WEB.pdf (Septiembre 2018)
- OECD (2016) Be Flexible! Background brief on how workplace flexibility can help European employees to balance work and family. Disponible en: <https://www.oecd.org/els/family/Be-Flexible-Background-Workplace-Flexibility.pdf> (Septiembre, 2018)
- Portal Teletrabajo (13/09/2018) Marco Jurídico. Disponible en: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html> (septiembre 2018)
- Portal Teletrabajo Colombia (13/09/2018) “Marco Jurídico”. Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Disponible en: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-8098.html> (Septiembre, 2018)
- Portal Teletrabajo Colombia (24/09/2018) Un millón de Teletrabajadores para 2025. Disponible en: <http://www.teletrabajo.gov.co/622/w3-article-79351.html> (Septiembre, 2018)
- Urna de Cristal (S/F). “Conoce más sobre Teletrabajo luego de un año de implementación”. Portal de Gobierno Abierto de Colombia. Disponible: <http://www.urnadecristal.gov.co/gestion-gobierno/conoce-m-s-sobre-teletrabajo-luego-de-a-o-de-implementaci-n> (Septiembre, 2018)

Disclaimer

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)