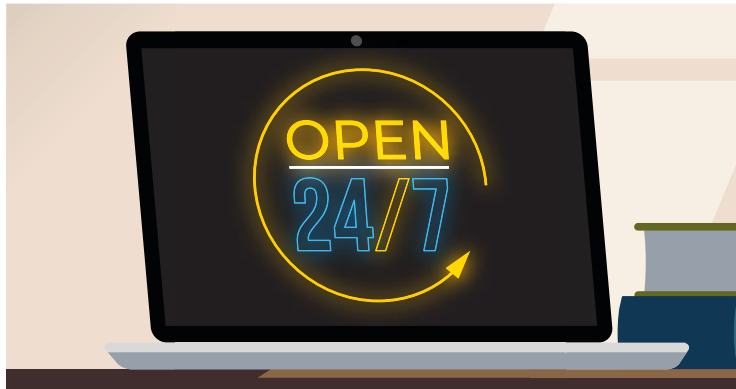




# RECOMENDACIONES Y PRINCIPIOS DE INDUSTRIALL GLOBAL UNION PARA LA REGULACIÓN INSTITUCIONAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE EL TELETRABAJO

## DEFINICIÓN

El teletrabajo se define como “una forma de organización 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”.



## RECOMENDACIONES Y PRINCIPIOS DE INDUSTRIALL GLOBAL UNION PARA LA REGULACIÓN INSTITUCIONAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE EL TELETRABAJO

### CONTEXTO

El teletrabajo ha estado presente en la vida laboral desde hace tiempo. Por ejemplo, en 2015, en la industria manufacturera, se informó que alrededor del 25 por ciento de los trabajadores de los países de la OCDE trabajaban a distancia al menos de forma parcial. Este cambio es parte de la transformación digital más amplia que se está llevando a cabo en nuestras industrias. La crisis de la COVID-19 aceleró dramáticamente esta tendencia, con una transición masiva y repentina hacia el teletrabajo como una forma de romper las cadenas de transmisión y mantener el distanciamiento social.

El teletrabajo extendido puede haber llegado para quedarse en el mundo laboral, incluso después de que termine la crisis de la COVID-19. Según el Foro Económico Mundial, en su [Informe sobre el futuro del trabajo de 2020](#), el 84 por ciento de los empleadores digitalizarán rápidamente los procesos de trabajo, lo que incluye un incremento significativo del trabajo a distancia, con la posibilidad de implementar esta modalidad en el 44 por ciento de su personal.

La resistencia manifestada por los empleadores a que el personal trabaje desde su casa se ha superado gracias a la exitosa experiencia del teletrabajo durante la pandemia. Según las encuestas realizadas por empleadores y sindicatos, los trabajadores también desean seguir trabajando a distancia varios días a la semana después de que termine la pandemia<sup>1</sup>.

Esta nueva forma de organizar el trabajo tendrá un impacto en el futuro del trabajo y probablemente transformará nuestras sociedades. Si se negocia con los respectivos sindicatos, la generalización del teletrabajo tiene el potencial de mejorar el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores. Sin embargo, sus efectos sobre los derechos laborales y sindicales son ambiguos y conllevan ciertos riesgos. Debido a las consecuencias potenciales del aumento del teletrabajo, existe una necesidad urgente de regular esta nueva modalidad laboral a través de la negociación colectiva y una legislación adecuada.

### RIESGOS Y OPORTUNIDADES DEL TELETRABAJO PARA LOS TRABAJADORES

Los trabajadores [reportaron](#) una mayor satisfacción laboral con el teletrabajo e indicaron que la autonomía y la flexibilidad son sus principales beneficios. Al brindar la posibilidad de que cada uno gestione su tiempo y elija la mejor forma de llevar a cabo las tareas, el teletrabajo puede ofrecer oportunidades para un mejor equilibrio entre el trabajo y el tiempo libre, así como facilitar la conciliación de la vida personal y la familiar. Al ahorrarse los traslados, las personas también pueden disponer de más tiempo para dedicar a la familia y el ocio.

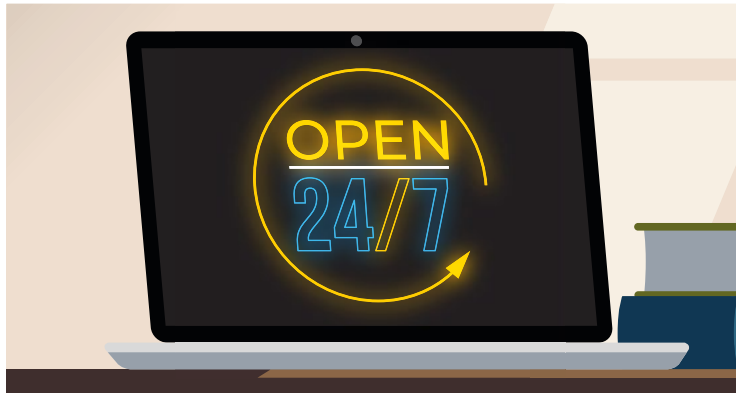
No obstante, la experiencia demuestra que el trabajo a distancia puede conducir a un riesgo de sobrecarga laboral y a un límite cada vez más difuso entre la vida privada y la profesional. En la última encuesta sobre las condiciones de trabajo de la UE, se descubrió que quienes trabajaban regularmente desde casa tenían el doble de probabilidades de trabajar 48 horas o más a la semana que aquellos que lo hacían en las instalaciones de la empresa, y seis veces más probabilidades de trabajar en su tiempo libre. Durante la pandemia, quienes trabajaron a distancia fueron más productivos y trabajaron más horas. IndustriAll Europe informó que esto resultó en un enorme aumento de la extensión de la jornada laboral y de las horas extras no remuneradas.

Los empleadores se han beneficiado de este aumento de la productividad, así como de la reducción del gasto en oficinas y servicios públicos, entre otros rubros. Muchas empresas ya están considerando trasladar todo su personal no manual a la modalidad del teletrabajo.

Durante la pandemia de COVID-19, la mayoría de los trabajadores tuvo que asumir la carga de los costos adicionales por el cambio repentino al teletrabajo, tales como los relacionados con el equipo necesario, la calefacción, la electricidad y otros gastos operativos. De no regularse, el trabajo a distancia podría convertirse en una excusa para que los empleadores trasladen estos costos fijos a los trabajadores.

Las opiniones de los trabajadores y sus representantes demuestran que el teletrabajo prolongado durante la pandemia ha provocado un aumento significativo de la tensión física y psicológica, debido a la ergonomía inadecuada del espacio de trabajo y la falta de interacción social con los compañeros.

<sup>1</sup> Ver, por ejemplo, los resultados de la [encuesta](#) realizada en Michelin, Francia, con respecto al teletrabajo por la CGC-CFE en septiembre de 2020. En julio de 2020, Solvay realizó una encuesta similar entre sus empleados en 19 países, y el 70 % respondió que quería continuar con el teletrabajo de forma regular. Ver también los resultados de estudios más amplios realizados, por ejemplo, en [Francia](#), [EE. UU.](#) e [Irlanda](#).



## RECOMENDACIONES Y PRINCIPIOS DE INDUSTRIALL GLOBAL UNION PARA LA REGULACIÓN INSTITUCIONAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE EL TELETRABAJO

El teletrabajo, particularmente si se implementa de manera permanente y a tiempo completo, conlleva el riesgo de socavar el enfoque colectivo del trabajo, lo que debilitaría las relaciones entre los trabajadores y sus sindicatos. Es necesario proteger la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva de quienes trabajan de forma remota, especialmente con el desarrollo de nuevas herramientas y software de vigilancia que permiten a los empleadores monitorear el correo electrónico y las actividades en la web de sus empleados, así como analizar su nivel de activismo. El desarrollo de sistemas de vigilancia invasivos representa una grave violación del derecho de los trabajadores a la privacidad y la protección de sus datos personales.

También existe el riesgo de que se desarrolle una fuerza laboral de dos niveles, con una división entre los trabajadores cuyas tareas les permiten acceder al teletrabajo y disfrutar de una mayor flexibilidad, y aquellos cuyas tareas no lo posibilitan. Durante la crisis de la COVID-19 se ha visto, en los sectores de manufactura, energía y minería, una clara división entre los oficinistas, que han podido trabajar desde su casa, y los trabajadores de producción, que han tenido que permanecer en la planta con menor protección en términos de distanciamiento social. Los sindicatos deben luchar para preservar la unidad de la fuerza laboral.

También existe el riesgo de que se perciba que el teletrabajo está diseñado principalmente para mujeres trabajadoras, con el fin de permitirles conciliar el trabajo remunerado y no remunerado sin subsanar los riesgos y desventajas que esto conlleva para su salud y desarrollo profesional. Esta modalidad de empleo no debe verse como una solución a la desigualdad en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado infantil, sino que debe promoverse como una forma de fomentar la responsabilidad compartida de hombres y mujeres en el cumplimiento de las tareas del hogar y de cuidado no remuneradas. Además, los gobiernos no deben utilizar el teletrabajo como excusa para retrasar el desarrollo de servicios de cuidado infantil de alta calidad.

### LA NECESIDAD URGENTE DE REGULAR EL TELETRABAJO A TRAVÉS DEL DIÁLOGO SOCIAL

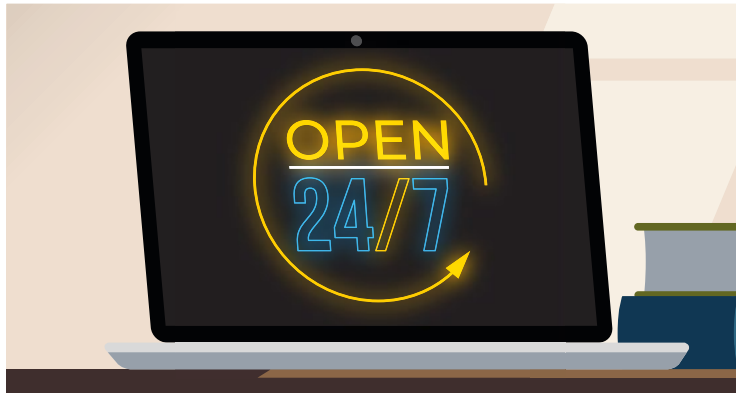
Por las razones expuestas anteriormente, existe una necesidad urgente de regular esta nueva forma de trabajo. El diálogo social debe ocupar un lugar central en esta reglamentación, y los sindicatos deben participar activamente en el desarrollo de nuevas disposiciones legales en este ámbito. Desde el inicio de la crisis de la COVID-19, varios países, incluidos Chile, Argentina, República Dominicana, España y Francia, han implementado nuevas regulaciones y leyes, algunas de ellas a través del diálogo social con los interlocutores sociales.

La crisis sanitaria también ha incrementado, a nivel de empresa, la necesidad de negociar acuerdos o políticas acerca del trabajo a distancia. La negociación colectiva a nivel del sector, de la empresa y del lugar de trabajo debe desempeñar un papel clave en la regulación del teletrabajo, especialmente cuando la legislación es deficiente.

Los sindicatos deben garantizar que el teletrabajo se convierta en una oportunidad para mejorar la calidad de trabajo y de vida de las personas y que la flexibilidad no dé lugar a una falta de protección y seguridad.

Para alcanzar este objetivo, el diálogo social y la negociación colectiva deben cumplir los siguientes objetivos:

- Mantener un enfoque colectivo y evitar la individualización del trabajo.
- Defender y promover los derechos sindicales.
- Garantizar una transformación digital justa y equitativa para los trabajadores.
- Asegurar que el acceso al teletrabajo sea un derecho disponible para los trabajadores que cumplan con criterios transparentes e inclusivos, y que no sea un privilegio ni un castigo otorgado al azar o de manera arbitraria.
- Mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal y la calidad de vida de los trabajadores.
- Asegurar que la mayor flexibilidad y autonomía beneficie a los trabajadores.
- Garantizar que esta nueva forma de organización del trabajo no sea una excusa para ofrecer un menor nivel de protección a los trabajadores, especialmente en materia de salud y seguridad.
- Promover modelos de gestión basados en la confianza y la autonomía.
- Garantizar que el teletrabajo contribuya a la igualdad de género y al fomento de la responsabilidad compartida en el trabajo doméstico.
- Encontrar el equilibrio adecuado entre el reclamo de los trabajadores por una mayor flexibilidad en la organización del trabajo y el mantenimiento de una protección óptima para ellos.
- Permitir que las ganancias y los ahorros asociados con esta nueva forma de organización del trabajo, generados por una mayor productividad y la reducción de los costos inmobiliarios, se compartan con los trabajadores.
- Prevenir el uso abusivo de herramientas digitales y nuevas tecnologías que atenten contra el derecho de los trabajadores a la privacidad y la dignidad.



## RECOMENDACIONES Y PRINCIPIOS DE INDUSTRIALL GLOBAL UNION PARA LA REGULACIÓN INSTITUCIONAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE EL TELETRABAJO

### PRINCIPIOS PARA LA REGULACIÓN INSTITUCIONAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE EL TELETRABAJO

Los siguientes principios clave deben formar la base de la negociación colectiva y el diálogo social para conciliar los reclamos de los trabajadores por una mayor flexibilidad y la protección de los derechos laborales.

- Es fundamental que trabajadores gocen plenamente de sus derechos en materia de libertad sindical y negociación colectiva. Los sindicatos deben disponer de los medios para comunicarse de forma segura con los trabajadores remotos sin el control ni la interferencia de los empleadores.
- El teletrabajo debe ser voluntario y reversible. Puede que esta modalidad no sea adecuada para todas las personas ni para todo tipo de empleos, por lo que nadie debe ser obligado a trabajar a distancia.
- El teletrabajo no debe ser permanente. Es recomendable que haya un mínimo de días laborales durante la semana en los que el trabajo se desarrolle en las instalaciones de la empresa para mantener el contacto con los colegas y los sindicatos.
- Las condiciones para acceder al teletrabajo deben ser justas, transparentes y no discriminatorias.
- Los trabajadores que no puedan acceder al teletrabajo debido a la naturaleza de su empleo, principalmente los trabajadores del sector de la producción, no deben verse en desventaja. Es necesario negociar medidas que les permitan mejorar el equilibrio entre la vida personal y la laboral, tales como un horario de trabajo más flexible.
- El trato debe ser igualitario para todos los trabajadores. Las personas que trabajan de forma remota deben disfrutar de derechos y condiciones equivalentes a las de los demás empleados.
- Es necesario promover el derecho de los trabajadores al aprendizaje permanente, y que estos tengan el mismo acceso a la formación y al desarrollo profesional. Tanto los miembros del personal como sus directores deben tener acceso a la formación necesaria para poder adaptarse al teletrabajo.
- Se debe garantizar que el trabajo remoto no se utilice para trasladar la situación laboral a formas de contratación más precarias o dar lugar a una subcontratación innecesaria.
- El deber de diligencia del empleador se mantiene. Los empleadores deben seguir siendo responsables de la salud y la seguridad de los trabajadores, lo que incluye el compromiso de mantener los lugares de trabajo libres de violencia.
- Los trabajadores remotos deben gozar del mismo nivel de protección en términos de salud y seguridad, incluso en los casos de accidentes laborales.
- Se debe respetar el tiempo de trabajo contractual diario, semanal, mensual y anual.
- Debe respetarse, también, la conciliación de la vida personal y laboral de quienes trabajan de forma remota, así como el derecho a desconectarse. Es imprescindible limitar y compensar las horas extras.
- Los teletrabajadores no deben incurrir en ningún gasto adicional relacionado con el trabajo en su domicilio. Los empleadores deben proporcionarles todo el equipo adecuado, tanto técnico como mobiliario, que sea necesario para que cumplan con sus obligaciones contractuales. Todos los costos que asuman los trabajadores durante el trabajo a distancia, tales como Internet, el seguro, la calefacción, la electricidad, el alquiler del espacio de trabajo o el servicio de telefonía móvil, entre otros, deben ser cubiertos, reembolsados o compensados mediante asignaciones por parte de los empleadores.
- Se debe garantizar el derecho a la privacidad.
- Todas las disposiciones de los convenios colectivos existentes deben mantenerse y aplicarse.

Las directrices de IndustriALL Global Union para la regulación institucional y la negociación colectiva sobre el teletrabajo ofrecen una visión general completa de los temas que los sindicatos deben abarcar en sus negociaciones colectivas y en sus esfuerzos por mejorar la legislación en el área del teletrabajo.