



# REGULACIÓN INSTITUCIONAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE EL TELETRABAJO





# Contenido

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. INTRODUCCIÓN</b>  | <b>3</b>  |
| Objetivo de las directrices   | 3         |
| Definición de teletrabajo y normas internacionales  | 3         |
| Riesgos y ventajas del teletrabajo  | 4         |
| <b>2. IMPORTANCIA DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL DESARROLLO Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO</b> | <b>5</b>  |
| Regulación del teletrabajo mediante el diálogo social y la negociación colectiva  | 5         |
| Preparación para las negociaciones y seguimiento de la implementación del teletrabajo   | 6         |
| <b>3. CONTENIDO DE LAS POLÍTICAS DE TELETRABAJO O LOS CONVENIOS COLECTIVOS</b>  | <b>8</b>  |
| <b>Posibles formas de teletrabajo</b>   | <b>8</b>  |
| <i>Diferentes categorías de teletrabajo</i>   | 8         |
| <i>El riesgo de teletrabajo a tiempo completo o permanente</i>  | 8         |
| <i>Lugares de trabajo remotos</i>   | 9         |
| <i>Teletrabajo como respuesta a circunstancias específicas</i>  | 9         |
| <b>El teletrabajo debe ser voluntario y reversible</b>  | <b>10</b> |
| <i>El teletrabajo debe ser voluntario</i>   | 10        |
| <i>El teletrabajo no debe ser una excusa para ahorrar costos a expensas de los trabajadores</i>   | 10        |
| <i>Teletrabajo reversible</i>   | 10        |
| <i>El riesgo de definir el teletrabajo como condición laboral para los trabajadores recién contratados</i>  | 11        |
| <b>Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva</b>   | <b>12</b> |
| <i>Un acceso libre y seguro a las herramientas y equipos de comunicación para los sindicatos</i>  | 12        |
| <b>Trato igualitario para todos los trabajadores</b>  | <b>13</b> |
| <i>Salarios</i>   | 13        |
| <i>Formación y desarrollo profesional</i>   | 13        |
| <i>Capacitación para directores y supervisores</i>  | 14        |
| <i>Necesidades de aprendizaje de los trabajadores, pasantes y aprendices recién contratados</i>   | 14        |
| <b>Políticas y acuerdos de teletrabajo inclusivo y justo</b>  | <b>15</b> |
| <i>Proceso de solicitud claro, transparente y estandarizado</i>   | 15        |
| <i>Criterios inclusivos para definir para qué tareas se puede solicitar teletrabajo</i>   | 15        |
| <i>Romper con los roles y estereotipos de género</i>  | 16        |
| <i>Abordar los problemas de desigualdad relacionados con los lugares de trabajo</i>   | 17        |
| <i>Disposiciones específicas para cuidadores y trabajadores con discapacidad</i>  | 17        |
| <b>Modificaciones a los contratos de empleo, acuerdos individuales o disposiciones escritas</b>   | <b>17</b> |
| <b>Salud y seguridad en el trabajo (SST)</b>  | <b>18</b> |



|   |           |
|---|-----------|
| <i>Actualización de las políticas de SST</i> .....  | 19        |
| <i>Evaluación de riesgos</i> .....  | 20        |
| <i>Ergonomía</i> .....  | 21        |
| <i>Riesgos psicosociales</i> .....  | 22        |
| <i>El ciberacoso y otras formas de violencia por medio de la tecnología</i> .....                                   | 22        |
| <i>Violencia doméstica</i> .....  | 23        |
| <i>Accidentes</i> .....   | 24        |
| <b>Tiempo de trabajo, conciliación entre el trabajo y la vida personal y derecho a desconectarse</b> .....          | <b>25</b> |
| <i>Horario de trabajo flexible</i> .....  | 25        |
| <i>Conciliación entre el trabajo y la vida personal</i> .....   | 25        |
| <i>Derecho a desconectarse</i> .....  | 26        |
| <b>Equipos de trabajo, costos asumidos por el trabajador remoto y seguros</b> .....                                 | <b>27</b> |
| <i>Equipo de trabajo</i> .....  | 28        |
| <i>Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y costos operativos</i> .....                              | 28        |
| <i>Capacitación y apoyo</i> .....   | 29        |
| <i>Costos, seguros e impuestos relacionados con el uso del espacio privado para actividades profesionales</i> ..... | 29        |
| <b>Privacidad y protección de datos personales y ciberseguridad</b> .....   | <b>30</b> |
| <i>Privacidad y protección de datos</i> .....   | 30        |
| <i>Supervisión del trabajo en el contexto del teletrabajo</i> .....   | 31        |
| <i>Ciberseguridad y almacenamiento de datos</i> .....   | 32        |
| <b>4. FUENTES Y MATERIAL ADICIONAL</b> .....  | <b>33</b> |
| <i>Normas internacionales o regionales vigentes</i> .....   | 33        |
| <i>Políticas sindicales, directrices y modelos de convenios colectivos sobre teletrabajo:</i> .....                 | 33        |
| <i>Directrices y publicaciones de la OIT sobre trabajo a distancia:</i> .....                                       | 33        |
| <i>Listas de verificación y modelos de cuestionarios para preparar negociaciones sobre teletrabajo:</i> .....       | 34        |
| <i>Directrices y modelos de cuestionarios para la evaluación de riesgos en el teletrabajo:</i> .....                | 34        |
| <i>Directrices para abordar la violencia doméstica en el teletrabajo:</i> .....                                     | 34        |



# 1. INTRODUCCIÓN

## Objetivo de las directrices

Debido al reciente y rápido aumento del teletrabajo en todos los sectores, incluidos la industria manufacturera, la energía y la minería, IndustriALL ha desarrollado estas directrices para apoyar a los sindicatos en sus negociaciones de políticas o convenios colectivos sobre teletrabajo.

Estas directrices abarcan temas importantes, como las formas de teletrabajo, su reversibilidad, los derechos sindicales básicos, la igualdad de trato, las políticas de teletrabajo, la salud y seguridad en el trabajo (SST), la conciliación de la vida personal y laboral y los equipos y costos relacionados a esta modalidad. Estos elementos son importantes para garantizar que los trabajadores obtengan los beneficios potenciales del teletrabajo sin quedar atrapados en dinámicas laborales que, con el tiempo, desgastan los logros obtenidos en el lugar de trabajo.

Estas directrices se basan en [las recomendaciones y principios](#) que ha desarrollado IndustriALL.

## Definición de teletrabajo y normas internacionales

El [Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo](#)<sup>1</sup> del año 2002 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 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”.

La definición de teletrabajo no suele incluir el trabajo en las economías de plataformas o de microempleos. Estas directrices tampoco cubrirán estas formas de trabajo.

Otros términos utilizados incluyen trabajo en remoto y a distancia. Usamos estos tres términos indistintamente en esta guía.

---

<sup>1</sup> El 2002 [Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo](#) fue negociado, a nivel europeo, por interlocutores sociales de la CES (Confederación Europea de Sindicatos), la UNICE/UEAPME y la CEEP. Se trata de un acuerdo voluntario que tiene como objetivo establecer un marco general que las organizaciones miembros de las partes firmantes implementarán conforme a los procedimientos y prácticas nacionales específicas de dirección y trabajo.



## Riesgos y ventajas del teletrabajo

La mayor implementación del teletrabajo desde el año 2000, y la repentina y masiva preferencia por el teletrabajo durante la crisis sanitaria de la COVID-19, ha revelado una serie de ventajas, riesgos y desventajas asociados con esta forma de trabajo. La siguiente lista no es exhaustiva ni establece prioridades.

| VENTAJAS   | RIESGOS Y DESVENTAJAS  |
|--|--|
| Ahorro de tiempo y costos de desplazamiento al trabajo.  | Los trabajadores deben hacerse cargo de los costos adicionales relacionados con el trabajo remoto (equipo, aumento de los costos de calefacción, electricidad, internet, seguros).   |
| Mayor autonomía y mayor concentración de los trabajadores, ya que pueden administrar su propio tiempo sin distracciones y elegir la mejor manera de realizar su trabajo. | Aislamiento, alienación y pérdida de vínculos sociales con los compañeros. Impactos relacionados en la salud mental (aumento del estrés, depresión). Disminución del aprendizaje y enriquecimiento colectivo.                    |
| Mayor satisfacción laboral.  | Aumento del estrés producido por la presión sobre uno mismo, vínculos débiles con los compañeros, exigencias externas (problemas domésticos y exigencias de los familiares).   |
| Mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Facilita la conciliación de la vida personal y familiar. Más tiempo para la familia y las actividades de ocio.     | Dificultad de conciliar el trabajo y la vida personal ante la ausencia de límites definidos. Riesgo de exceso de trabajo o trabajo en horas intempestivas. Dificultad de desconectarse y mantener un horario de trabajo regular. |
| Los ahorros y la mayor productividad generados por el teletrabajo pueden generar también beneficios para los trabajadores.   | Aumento de las horas extras no declaradas y no remuneradas.  |
| Menos accidentes en el trayecto de viaje al trabajo.   | Problemas en la gestión de accidentes que se producen durante el teletrabajo o debidos por el hecho de continuar a trabajar estando enfermo o lesionado.   |
| Los teletrabajadores tienen una mayor flexibilidad y la capacidad de elegir el lugar de trabajo óptimo.  | El enfoque colectivo del trabajo se debilita o se pierde. Los vínculos entre los trabajadores y sus sindicatos se debilitan. La función de los sindicatos también se ve debilitada.  |
| Mayor responsabilidad compartida en el trabajo en el hogar y de cuidado familiar.  | Reforzamiento de los estereotipos de género, con un mayor estrés y carga de trabajo para las mujeres, que hacen lo imposible para cumplir con las demandas laborales y familiares.   |



Facilidad de empleo para personas con movilidad reducida. Se crean nuevas oportunidades laborales para personas con discapacidades y aquellas con responsabilidades relacionadas al cuidado de terceros. El trabajo remoto ofrece una ventaja sustancial a las personas con una discapacidad o enfermedades crónicas al eliminar los desplazamientos y permitir un horario más flexible.

El lugar de trabajo remoto puede no ser adecuado ni óptimo para trabajar, incluso en términos de salud y seguridad. Dolores de cabeza, fatiga visual, dolor musculoesquelético.

Pérdida de visibilidad para los trabajadores. Esto puede obstaculizar su desarrollo profesional, aprendizaje permanente y formación, en particular para las mujeres o los trabajadores que pertenecen a grupos étnicos minoritarios.

Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero relacionadas con el transporte. Reducción del tránsito y mejora de la calidad del aire.

Mayor riesgo de que se atente contra el derecho de los trabajadores a la privacidad dado el aumento de uso de herramientas digitales remotas y nuevas tecnologías.

## 2. IMPORTANCIA DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL DESARROLLO Y LA IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO

### Regulación del teletrabajo mediante el diálogo social y la negociación colectiva

El teletrabajo debe incluirse en el diálogo social, ya que desempeñará un papel importante en la definición del futuro del trabajo y contribuirá a remodelar nuestras sociedades.

Los sindicatos deben participar activamente en el desarrollo de nuevas disposiciones 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 con interlocutores sociales.

A nivel empresarial, la crisis sanitaria ha acelerado la negociación de acuerdos o políticas sobre teletrabajo.

- **La negociación colectiva a nivel del sector, la empresa y el lugar de trabajo debe desempeñar un papel clave en la regulación del teletrabajo, especialmente cuando la legislación es deficiente.**

Los sindicatos deben impulsar acuerdos negociados en lugar de establecer estatutos o códigos de conducta de manera unilateral, que también serían menos vinculantes para el empleador.



→ **El diálogo social y la negociación colectiva en relación con el teletrabajo 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.**

Los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben participar en la regulación del teletrabajo y en todos los aspectos de su implementación: evaluaciones, reducción de aspectos negativos, seguimiento y evaluación.

## **Preparación para las negociaciones y seguimiento de la implementación del teletrabajo**

---

→ **Antes de cualquier negociación sobre el teletrabajo, los sindicatos deben debatir a nivel interno para identificar los desafíos que plantea el teletrabajo para los trabajadores y los derechos sindicales.**

Los sindicatos deben considerar los aspectos detallados en la [Sección 3](#) de las directrices, conforme a lo dispuesto en su legislación nacional, para evaluar qué aspectos podrían debilitar la protección de los trabajadores al implementarse el teletrabajo. A su vez, deben analizar las circunstancias específicas de cada industria y sector. Dado que el teletrabajo se ha desarrollado de manera relativamente reciente, los sindicatos deben anticipar las posibles consecuencias a largo plazo en diversos aspectos de la vida laboral, en particular la salud y seguridad de los trabajadores.



Para poder negociar las condiciones en las que se llevará a cabo el trabajo a distancia, los sindicatos y los empleadores deben evaluar las disposiciones actuales para este tipo de trabajo e identificar las mejores prácticas y los aspectos en los que se puede mejorar. También es importante evaluar las necesidades y expectativas de los trabajadores. Los sindicatos deben recopilar datos desglosados por género para garantizar que se tengan en cuenta las necesidades y circunstancias específicas de los trabajadores y las trabajadoras.

Los empleadores deben realizar estudios de viabilidad para garantizar que los trabajadores remotos cuenten con la infraestructura, los servicios y el espacio de trabajo adecuados para desempeñar sus funciones y mantener el contacto con sus compañeros, así como para implementar las medidas necesarias en relación con la privacidad y la protección de datos.

Varias listas de verificación y cuestionarios para analizar la situación y evaluar las necesidades de los trabajadores se encuentran disponibles (ver las [Fuentes y material adicional](#)).

Se puede establecer un comité de seguimiento específico, con miembros de sindicatos, representantes de los trabajadores y representantes de los empleadores, así como integrantes de los comités de salud y seguridad existentes. Este comité puede encargarse de supervisar el acuerdo, fomentar las buenas prácticas y mejorar las dificultades identificadas. Su alcance puede ser más amplio y abarcar desde la interpretación del acuerdo hasta la resolución de conflictos derivados de su aplicación.

→ **Los sindicatos deben dejar en claro que la función de este comité de seguimiento no es reemplazar a los sindicatos ni a los representantes de los trabajadores.**

Los representantes de los trabajadores deberán seguir de cerca la aplicación de la política o el convenio colectivo negociados sobre el teletrabajo.

Los representantes de los trabajadores deben estar preparados para acompañarlos cuando sea necesario, en los casos en que se haya incumplido el acuerdo. Por lo tanto, los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben recibir continuamente la información que necesitan para cumplir su función correctamente.

Los datos recopilados para comprender el impacto del teletrabajo en los trabajadores y sus condiciones laborales deben desglosarse por género. Es importante que los sindicatos garanticen un estrecho seguimiento del impacto de esta modalidad en la igualdad en el trabajo comprobando la evolución del equilibrio de género entre la población activa: trabajadores y trabajadoras con acceso al teletrabajo y que hacen uso de este derecho, segregación laboral basada en el género, brecha salarial de género, desarrollo profesional o acceso a la formación. Los datos desglosados sobre estos aspectos deben estar disponibles y proporcionarse de forma periódica al sindicato, a aquellos responsables de mantener la igualdad laboral, a los representantes o al comité.



### 3. CONTENIDO DE LAS POLÍTICAS DE TELETRABAJO O LOS CONVENIOS COLECTIVOS

#### Posibles formas de teletrabajo

El teletrabajo se puede implementar de diferentes maneras, por ejemplo, de forma regular u ocasional, desde casa o desde otro lugar.

#### Diferentes categorías de teletrabajo

Si la legislación nacional lo permite, es posible que las políticas y acuerdos de teletrabajo quieran dar opciones a los trabajadores sobre la frecuencia con la que desean teletrabajar (regular u ocasionalmente). Esta flexibilidad permitirá a más trabajadores acceder al teletrabajo.

Además, los empleadores y los sindicatos pueden acordar días de teletrabajo fijos o flexibles, sujetos a la legislación nacional.

Las leyes de cada país pueden tener una definición limitada de teletrabajo, ya que puede abarcar únicamente algunas de sus formas, como el teletrabajo regular, lo que implica que un trabajador debe cumplir con una cantidad mínima de días a la semana para ser considerado teletrabajador.

- **Los sindicatos y los empleadores deben intentar garantizar, dentro de lo dispuesto por la legislación nacional, que las personas que trabajan a distancia de forma ocasional se beneficien, según corresponda, del mismo nivel de protección y derechos equivalentes que aquellas que teletrabajan regularmente.**

Es fundamental garantizar que las políticas y acuerdos colectivos comprendan todas las formas de teletrabajo, incluido el teletrabajo ocasional, para evitar que alguna forma de teletrabajo quede desprotegida por encontrarse en una zona “gris” de la definición, y para lograr la igualdad entre los trabajadores.

#### El riesgo de teletrabajo a tiempo completo o permanente

Algunos empleadores están contemplando la implementación de teletrabajo de manera permanente a tiempo completo con la intención de cerrar las instalaciones regulares de trabajo. Aunque puede que el teletrabajo permanente —trabajo realizado 100 % a distancia, fuera de las instalaciones de los empleadores— esté permitido por la legislación nacional, los sindicatos deben rechazarlo firmemente.

Hay que recordar a los empleadores el impacto positivo que tienen las interacciones sociales en el lugar de trabajo en los proyectos comunes y la innovación, así como en la salud física y psicológica de los trabajadores. El teletrabajo permanente presenta un alto nivel de riesgos psicosociales, aislamiento social y un impacto negativo en el desarrollo profesional. También se debilitaría el enfoque colectivo del trabajo y el vínculo entre los trabajadores y sus representantes. Es probable,



además, que aumente el riesgo de tercerización y deslocalización de ciertos puestos de trabajo, y que esto afecte su calidad.

→ **Se debe solicitar una presencia física mínima a la semana (o al mes) en las instalaciones de la empresa.**

## Lugares de trabajo remotos

---

Muchas políticas y acuerdos vigentes definen el lugar de trabajo remoto como el hogar del trabajador. Sin embargo, varias legislaciones nacionales vigentes brindan a los trabajadores la libertad de seleccionar su lugar de trabajo. No es obligatorio que el lugar de trabajo sea el hogar del empleado.

Hay muchos otros lugares de trabajo remotos desde los que los trabajadores podrían desempeñar sus tareas, como el hogar de otra persona (socio, familiar), otra vivienda diferente a la de residencia permanente, hoteles, transporte, bibliotecas o cafeterías. El uso de centros de teletrabajo o espacios de trabajo compartidos ha ido en aumento en todo el mundo.

La flexibilidad en las definiciones del lugar de trabajo plantea cuestiones importantes en términos de protección de los trabajadores, que incluyen asuntos referidos a la salud y la seguridad (ver las secciones sobre la [Salud y seguridad](#) y sobre [Accidentes](#)).

Por tanto, los sindicatos deben estar alerta, así como abordar estos problemas en profundidad con los empleadores y los trabajadores para encontrar soluciones que garanticen el mayor nivel de protección posible para estos últimos.

## Teletrabajo como respuesta a circunstancias específicas

---

La política de teletrabajo no debe socavar las formas de teletrabajo que se llevan a cabo por razones médicas o para los trabajadores con discapacidades.

Estas formas de teletrabajo deben incluirse en la política o convenio colectivo. Todos los trabajadores interesados deben poder beneficiarse del mismo nivel de protección y de los mismos derechos.

→ **Pueden incluirse cláusulas o disposiciones específicas en caso de desastre natural o emergencia sanitaria.**

Algunos acuerdos o políticas generales negociadas sobre el teletrabajo desde el inicio de la crisis sanitaria de la COVID-19 han incluido cláusulas específicas sobre el teletrabajo en caso de desastre natural, crisis sanitaria u otro tipo de emergencia. Estas formas de teletrabajo deben abarcarse y regularse en las políticas y acuerdos de teletrabajo.

Esta forma de teletrabajo puede ser impuesta por los gobiernos o los empleadores por razones de emergencia. Debe quedar claro que la necesidad de que se desarrolle el teletrabajo es temporal y terminará una vez que haya pasado la situación de emergencia.



Las personas que teletrabajen en estas condiciones específicas deben gozar del mismo nivel de protección y beneficiarse de los mismos derechos que todos los demás trabajadores a los que abarque el acuerdo.

## El teletrabajo debe ser voluntario y reversible

---

### El teletrabajo debe ser voluntario

---

Este es el principio fundamental del teletrabajo. Es posible que el teletrabajo no sea adecuado para todos los trabajadores y para todo tipo de trabajos.

- **Nadie debe ser obligado a teletrabajar. Los empleadores no deben recompensar o castigar a los trabajadores por preferir un tipo de modalidad laboral a otra.**

La negativa de un trabajador a aceptar el teletrabajo no debe ser motivo para rescindir su contrato de trabajo, ni para sancionarlo o penalizarlo en el desarrollo de su profesión. Cuando un trabajador decide no teletrabajar, los términos y condiciones de empleo, incluida la situación laboral, no deben modificarse.

### El teletrabajo no debe ser una excusa para ahorrar costos a expensas de los trabajadores

---

Puede ser difícil para los sindicatos garantizar que se respete el principio del teletrabajo voluntario en el futuro, ya que muchas empresas ya han anunciado sus planes de que todos los empleados que no se dedican a la producción pasen a ser teletrabajadores, con el fin de ahorrar costos.

- **Los sindicatos deben garantizar que los empleadores no utilicen las oportunidades de trabajo a distancia como excusa para cerrar las instalaciones regulares de trabajo en un intento de ahorrar dinero mediante la reducción de costos inmobiliarios.**

Los espacios de trabajo deben preservarse para que los trabajadores no estén obligados a trabajar a distancia o, si lo hacen, no estén obligados a hacerlo a tiempo completo.

En caso de cierre o reducción importante de los espacios de trabajo de la empresa, los empleadores deben negociar los términos de la reestructuración con los sindicatos para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores. Siempre que sea posible, se les debe ofrecer la opción de transferirse a otro espacio físico de trabajo. Si esto no es posible, los trabajadores pueden optar por teletrabajar, sin que esto afecte sus términos de contratación, sus condiciones laborales y sus niveles de protección. Los empleadores deben garantizar que se mantenga el enfoque colectivo del trabajo, que se respeten los derechos sindicales y que los teletrabajadores no experimenten aislamiento social, manteniendo reuniones presenciales periódicas.

### Teletrabajo reversible

---

- **Los trabajadores que han optado por teletrabajar deben poder volver a trabajar a tiempo completo desde el lugar de trabajo si lo desean.**



Si las condiciones de teletrabajo no son óptimas, o si los trabajadores se enfrentan a dificultades para trabajar a distancia, el acuerdo debe contener una disposición que prevea una solución para estas situaciones, incluido un procedimiento de apelación. Las dificultades en el teletrabajo no deben justificar ninguna sanción o perjuicio para el desarrollo profesional del trabajador.

→ **El regreso al lugar regular de trabajo no debe cambiar los términos y condiciones de empleo.**

Los trabajadores que dejan de teletrabajar deben poder volver a su cargo original y tener un lugar de trabajo apropiado. Las empresas que planean reducir sus espacios de trabajo deben tener esto en cuenta, y mantener el espacio de trabajo disponible para los trabajadores que quieran regresar.

El empleador puede solicitar a los trabajadores que vuelvan a trabajar desde el lugar de trabajo a tiempo completo. Sin embargo, las políticas y acuerdos de teletrabajo deben exigir a los directores y empleadores que justifiquen esta solicitud, y los trabajadores deben tener la posibilidad de apelarla. El empleador debe respetar un período de prórroga que se defina en el acuerdo.

→ **Algunas leyes proporcionan un período de prueba para que los trabajadores y empleadores comprueben si la organización del trabajo es adecuada para ambas partes.**

Las políticas y acuerdos de teletrabajo pueden establecer períodos de prueba, al final de los que, tanto los trabajadores como sus supervisores o empleadores, harán un balance de la experiencia, y llegarán a un acuerdo sobre la continuidad o suspensión de la modalidad.

## El riesgo de definir el teletrabajo como condición laboral para los trabajadores recién contratados

---

La inclusión del teletrabajo como condición laboral para los trabajadores recién contratados restringe el derecho al teletrabajo voluntario y reversible de estos empleados.

Incluso si la legislación nacional lo permite, los sindicatos deben rechazar esta medida y garantizar que el acuerdo o la política no incluyan condiciones que vinculen las nuevas contrataciones con el trabajo a distancia. Si es inevitable, los sindicatos deben trabajar para restringir esta práctica, especialmente si el nuevo contrato requiere que se desarrolle el teletrabajo a tiempo completo.

→ **Se debe pedir a los empleadores que negocien con los sindicatos si están considerando incluir el teletrabajo como condición para el empleo en futuros contratos.**

Los teletrabajadores contratados en virtud de estos contratos deben tener los mismos derechos, términos y condiciones laborales que los demás. Los sindicatos deben garantizar que se planifique un período obligatorio al comienzo de la relación laboral durante el cual el trabajador recién contratado trabaje a tiempo completo o parcial en el lugar de trabajo, para integrarse mejor en los equipos y recibir formación. Tal como está previsto en algunas legislaciones, las personas que trabajan a distancia a tiempo completo desde el inicio de la relación laboral deben tener prioridad a la hora de cubrir los puestos de trabajo que se llevan a cabo total o parcialmente en las



instalaciones de la empresa. El empleador debe informar a estos trabajadores y a sus representantes respecto a los puestos vacantes.

## Libertad sindical y derecho a la negociación colectiva

---

- **Todos los trabajadores, sin distinción, deben tener derecho a afiliarse a sindicatos y a formarlos, así como a entablar una negociación colectiva sobre sus términos y condiciones laborales.**

Las políticas o acuerdos sobre teletrabajo deben indicar claramente que este no puede utilizarse de manera alguna para deteriorar u obstaculizar los derechos de los trabajadores a formar o afiliarse a un sindicato y participar en la negociación colectiva.

Los teletrabajadores deben tener acceso a los mismos derechos sindicales que los demás empleados. Esto implica tener el mismo acceso a la información sindical.

Los sindicatos también deben garantizar que se requiera una cantidad mínima de días de presencia física de los teletrabajadores.

Para permitir una representación sindical justa de los teletrabajadores, los empleadores deben proporcionar, previa solicitud de una organización sindical, los nombres y puestos de trabajo de los teletrabajadores para garantizar que todos tengan la oportunidad de conocer el sindicato.

Las personas que trabajan a distancia deben estar incluidas en la determinación del alcance de las negociaciones, así como tener los medios para participar en las elecciones y votar sobre las acciones colectivas. Deben beneficiarse de las mismas condiciones de participación y posibilidades de ser elegidas en las elecciones de representantes de los trabajadores. Las políticas de teletrabajo deben proporcionar sistemas de votación seguros para las elecciones y decisiones sindicales.

### Un acceso libre y seguro a las herramientas y equipos de comunicación para los sindicatos

---

Los representantes de los trabajadores deben poder acceder y utilizar el equipo y las herramientas digitales para que puedan ponerse en contacto con los trabajadores y que estos a su vez los contacten, y para compartir información relevante con ellos.

- **Debe garantizarse que el uso de estas herramientas digitales por parte de los trabajadores y sus representantes se desarrolle de manera segura y sin que sea posible interceptar mensajes ni identificar a los usuarios.**

Cualquier uso de sistemas de vigilancia invasivos que permitan a los empleadores analizar el contenido de los correos electrónicos de los trabajadores o sus actividades en Internet debe estar estrictamente prohibido. Los empleadores deben proporcionar a los teletrabajadores espacios de reuniones digitales seguros en los que llevar a cabo actividades sindicales.



## Trato igualitario para todos los trabajadores

---

Los términos y condiciones de todos los trabajadores, sean o no teletrabajadores, deben ser idénticos o equivalentes. Los trabajadores que deciden teletrabajar no deben verse perjudicados en ninguna de sus condiciones de trabajo, esto incluye sus salarios, su situación laboral, su horario de trabajo, su formación y su desarrollo profesional.

→ **Los teletrabajadores deben tener un trato igualitario respecto a los demás trabajadores.**

El trabajo a distancia no debe utilizarse como excusa para cambiar las condiciones de contratos a largo plazo por formas de contratación más precarias como los contratos temporales, los contratos de agencia o la tercerización, entre otros.

Los acuerdos de teletrabajo no deben emplearse para modificar o afectar el derecho a la licencia (vacaciones, licencia por enfermedad, o licencia por nacimiento de un hijo).

### Salarios

---

Algunos empleadores sancionan a los teletrabajadores eliminando las bonificaciones relacionadas con la alimentación o el transporte, independientemente de si estas bonificaciones forman parte del paquete de remuneración.

→ **El paquete general de sueldos, asignaciones y bonificaciones debe mantenerse al mismo nivel que el de los trabajadores de la misma categoría que no trabajan de forma remota.**

Los trabajadores remotos deben conservar las bonificaciones relacionadas con la alimentación y algunas asignaciones de transporte si continúan yendo a la oficina con regularidad. Si pierden alguna asignación o compensación debido al teletrabajo, los sindicatos deben asegurarse de que estas pérdidas se compensen con asignaciones equivalentes que cubran los costos asumidos por el teletrabajador (ver la sección de: [Equipo de trabajo, costos asumidos por trabajo remoto y seguros](#)).

### Formación y desarrollo profesional

---

→ **Las personas que teletrabajan tienen los mismos derechos al aprendizaje, la formación y el desarrollo profesional permanente que los demás trabajadores.**

Los empleadores deben ofrecer las mismas oportunidades a los trabajadores remotos que a aquellos que trabajan desde la oficina. Esto incluye también las evaluaciones de desarrollo laboral y la capacitación, y cómo estas se llevan a cabo.

Se debe poner a disposición de los trabajadores instancias de formación sobre las habilidades necesarias para trabajar de forma remota: gestión del tiempo, trabajo independiente, comunicación en línea y habilidades de gestión. Las políticas y acuerdos sobre teletrabajo deben garantizar que los trabajadores remotos reciban la formación adecuada sobre el equipo técnico y el software a su disposición. Los trabajadores remotos deben recibir capacitación acerca de las características de esta



forma de organización del trabajo, incluida la salud y la seguridad, el derecho a la privacidad y la protección de datos, el derecho a desconectarse, la seguridad cibernética, entre otras.

→ **Los trabajadores remotos deben seguir siendo visibles. Los sindicatos deben negociar medidas con los empleadores para garantizar que los teletrabajadores no se vean desfavorecidos y se beneficien de las mismas oportunidades en términos de desarrollo profesional.**

Las medidas podrían incluir organizar controles periódicos de manera presencial y en línea con los directores, tener la posibilidad de contar con un mentor por cierto tiempo y acceder a capacitación en línea y en persona para ayudar a los trabajadores a desarrollarse. La dirección debe asegurarse de que los trabajadores remotos sean considerados para proyectos clave y tengan oportunidades de ascender de la misma manera que sus compañeros que trabajan desde la oficina.

Esto es especialmente importante para las trabajadoras que asumen una carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidado familiar no remunerado y, por lo tanto, tienen menos tiempo para invertir en su desarrollo profesional. Los sindicatos deben trabajar con los empleadores para desarrollar políticas y programas de formación inclusivos, especialmente en lo que respecta a la diversidad y el género.

En caso de que la formación se lleve a cabo en las instalaciones de la empresa, se debe informar a los teletrabajadores con la antelación necesaria para que puedan organizar sus horarios.

### Capacitación para directores y supervisores

---

El teletrabajo debe promover estilos de dirección basados en la confianza. Los empleadores y directores deben confiar en la capacidad de los trabajadores para cumplir sus tareas y organizar su trabajo de forma remota, y en su compromiso para lograr sus objetivos profesionales. Los trabajadores necesitan autonomía en la forma en que realizan su trabajo. Esto implica nuevas formas de comunicarse, delegar y trabajar con los equipos para mantener la motivación, y poder transitar por diferentes estilos de trabajo, manteniendo una buena colaboración en equipo y apoyando a los trabajadores para que se desconecten del trabajo cuando corresponda, así como para que tengan horarios de trabajo razonables.

Las políticas y acuerdos sobre teletrabajo deben incluir capacitación para directores orientada a desarrollar habilidades de liderazgo en la gestión de equipos remotos, comunicación efectiva con un equipo remoto, capacitación y mentoría de trabajadores remotos.

### Necesidades de aprendizaje de los trabajadores, pasantes y aprendices recién contratados

---

Deben tenerse en cuenta las necesidades de aprendizaje e integración de los trabajadores, pasantes y aprendices recién contratados.

El teletrabajo no debe comprometer las oportunidades para que los empleados recién contratados conozcan su función y se integren en la organización, ni obstaculizar la formación de aprendices o pasantes. Los sindicatos podrían exigir que estas categorías de trabajadores no se incluyan en la modalidad del teletrabajo durante un período inicial, por ejemplo, seis meses, o trabajar con los



empleadores para garantizar que se adopten medidas en pos de que puedan estar presentes al menos de manera mínima y acompañada en el lugar de trabajo.

## Políticas y acuerdos de teletrabajo inclusivo y justo

---

### Proceso de solicitud claro, transparente y estandarizado

---

Para evitar confusiones o decisiones arbitrarias, los sindicatos deben asegurarse de que exista un proceso claro de solicitud de teletrabajo y que este esté previsto en los convenios colectivos.

Para una mayor transparencia, el proceso debe indicar quién estará a cargo de analizar la solicitud (el nivel del cargo directivo involucrado y de participación del equipo de recursos humanos), los criterios de elegibilidad y los límites de tiempo para que la dirección responda a una solicitud.

Debe haber criterios transparentes para justificar el rechazo de teletrabajo. Si no se aprueba una solicitud específica de teletrabajo, la dirección debe tomar medidas razonables para llegar a un acuerdo respecto a una propuesta alternativa adecuada siempre que sea posible.

- **Los trabajadores deben tener la posibilidad de apelar en caso de que la dirección se niegue a permitir el teletrabajo o no presente una propuesta alternativa adecuada tras una negativa.**

Se pueden establecer mecanismos de apelación. Los motivos de apelación podrían incluir: presión sobre un trabajador para que acepte acuerdos de teletrabajo inadecuados, trato injusto debido al teletrabajo, incumplimiento por parte del empleador de velar adecuadamente por la seguridad, salud o bienestar de un trabajador, o incumplimiento de algún otro aspecto del acuerdo o las políticas.

- **Las políticas o acuerdos de teletrabajo deben proporcionar criterios de elegibilidad transparentes y no discriminatorios.**

El teletrabajo debe ser accesible para los trabajadores independientemente de su situación laboral.

### Criterios inclusivos para definir para qué tareas se puede solicitar teletrabajo

---

- **Los criterios de elegibilidad para el teletrabajo no deben ser discriminatorios.**

Los criterios objetivos pueden incluir:

- **Restricciones técnicas (la necesidad de acceder a herramientas o equipos específicos).**
  - **Requisitos de seguridad de los datos procesados o de las operaciones realizadas.**
  - **Obligatoriedad de presencia en el lugar de trabajo (interacciones humanas, intervenciones in situ).**
  - **Viabilidad de realizar tareas de forma remota.**
- **Para ser más inclusiva y abierta a una mayor cantidad de trabajadores, la selección debe considerar las tareas realizadas en diferentes puestos de trabajo, más que los**



**puestos en sí. Un trabajador que solo puede realizar algunas tareas de forma remota también podría ser seleccionado para teletrabajar.**

Los avances logrados por la digitalización y las nuevas tecnologías pueden permitir que las tareas que actualmente no pueden formar parte del teletrabajo se realicen de forma remota en el futuro. Por lo tanto, los criterios de definición deben revisarse periódicamente.

→ **Para garantizar que los trabajadores cuyos puestos de trabajo no permiten el teletrabajo no se vean desfavorecidos, deben negociarse medidas con el empleador que permitan a estos trabajadores mejorar el equilibrio entre su vida laboral y personal, como un horario de trabajo más flexible o una organización del trabajo diferente.**

Si el teletrabajo es reconocido como un derecho, el diálogo social también debe contemplar formas de compensación financiera para los trabajadores que no pueden beneficiarse de él.

## Romper con los roles y estereotipos de género

---

El teletrabajo no debe aumentar las desigualdades de género.

→ **La segregación laboral basada en el género puede generar obstáculos para el acceso igualitario al teletrabajo.**

Limitar el teletrabajo a puestos que requieran cierto grado de autonomía y calificaciones puede excluir de manera desproporcionada a las trabajadoras, que en los sectores representados por IndustriALL se concentran en puestos administrativos. Otra dificultad es la baja representación de mujeres en trabajos de STEM (Ciencias, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas) que se pueden realizar de forma remota.

Los sindicatos deben asegurarse de que los empleadores analicen los prejuicios de género y definan criterios inclusivos para seleccionar las tareas que se pueden realizar de forma remota. Los sindicatos deben continuar trabajando con los empleadores para mejorar la representación de las mujeres en los trabajos STEM.

También existe el riesgo de que se crea que el teletrabajo está diseñado principalmente para mujeres trabajadoras, para permitirles conciliar el trabajo remunerado y no remunerado sin eliminar los riesgos y desventajas para su salud y el desarrollo profesional. El teletrabajo no debe verse como una solución a la desigualdad en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado infantil.

→ **El teletrabajo debe promoverse como una forma de otorgar responsabilidades compartidas tanto a hombres como a mujeres en la realización del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.**

El teletrabajo debe integrarse en las políticas y planes de igualdad y responsabilidad con la familia de la empresa, cuando existan, con un enfoque particular en alentar a los hombres a compartir por igual las responsabilidades del cuidado no remunerado y las tareas domésticas. Los nuevos acuerdos



laborales deben ofrecer a mujeres y hombres las mismas oportunidades de teletrabajo y opciones viables para superar los conflictos entre el trabajo y la vida personal.

## Abordar los problemas de desigualdad relacionados con los lugares de trabajo

---

- **No todos los hogares u otros lugares de trabajo remotos son aptos para el teletrabajo, ya que no pueden garantizar el bienestar y la salud y seguridad de los trabajadores. Los trabajadores deben tener acceso a lugares de trabajo adecuados para poder teletrabajar.**

Las políticas y acuerdos sobre teletrabajo deben indicar criterios para definir lugares de trabajo adecuados, como el bienestar y la salud y seguridad de los trabajadores, requisitos técnicos como acceso a banda ancha, o la capacidad de garantizar la confidencialidad.

Los sindicatos deben negociar con los empleadores para cubrir el costo de convertir un lugar de trabajo remoto en uno compatible para el teletrabajo.

Si el lugar de trabajo remoto no es adecuado y no es posible adaptarlo, se pueden negociar otras soluciones.

- **Los trabajadores en viviendas precarias no deben ser doblemente sancionados por sus condiciones de vida al no poder teletrabajar. La posibilidad de trabajar desde centros de teletrabajo cercanos a los hogares de los trabajadores es una solución posible.**

## Disposiciones específicas para cuidadores y trabajadores con discapacidad

---

Deben negociarse acuerdos específicos para los cuidadores y los trabajadores con discapacidad.

El teletrabajo puede ser un medio de proporcionar medios de adaptación razonables para los empleados con discapacidades o enfermedades crónicas. Esto incluye la provisión de tecnología de asistencia cuando sea necesario.

Ser cuidador es un trabajo exigente. Es importante analizar los requisitos de cuidado para cada caso y elaborar una pauta de trabajo flexible adecuada.

## Modificaciones a los contratos de empleo, acuerdos individuales o disposiciones escritas

---

Algunas leyes vigentes sobre teletrabajo requieren que los trabajadores y sus empleadores firmen una modificación a su contrato de trabajo o un acuerdo individual antes de comenzar el teletrabajo, que detalle la modalidad de trabajo y las condiciones para su implementación. Estas modificaciones no siempre son obligatorias según la legislación nacional, pero es aconsejable asegurarse de que se



expliciten, o que exista al menos un registro escrito del acuerdo, incluso si existe un convenio colectivo o una política de teletrabajo. Estas modificaciones deben establecerse de conformidad con los acuerdos y políticas vigentes.

→ **Un acuerdo escrito garantiza transparencia y una mejor protección de los trabajadores.**

La legislación nacional también puede garantizar asignaciones o el reembolso de los costos adicionales ocasionados por el teletrabajo. Sin acuerdos por escrito, los trabajadores pueden tener dificultades para reclamar asignaciones u horas extras. También corren el riesgo de ser acusados de robo o de poner en peligro información confidencial al eliminar archivos de la empresa, o de comprometer el sistema de TI al conectarse desde un lugar externo a esta.

De acuerdo con la legislación vigente, la información mínima que debe mencionarse en estos acuerdos individuales o modificaciones debe incluir:

- **Una lista de equipos y herramientas (incluidos bienes fungibles y muebles) a los que puede acceder el trabajador.**
- **Los costos que asuma el teletrabajador y que cubra el empleador.**
- **Horas de trabajo y horas durante las cuales el trabajador debe estar disponible para trabajar y para comunicarse con él.**
- **Porcentaje de jornadas laborales teletrabajadas por semana.**
- **El lugar de trabajo remoto seleccionado por el trabajador.**
- **Plazo o duración del contrato.**
- **Una forma de registrar las horas de trabajo.**
- **Procedimientos en caso de dificultades técnicas.**
- **Instrucciones generadas por la empresa en materia de protección de datos y seguridad de la información.**

Los acuerdos individuales también podrían mencionar períodos obligatorios de anticipación para notificar su reversión, así como para informar al trabajador si debe acudir al lugar de trabajo en un día en el que debía trabajar de forma remota.

Algunas leyes vigentes exigen el envío de los acuerdos individuales a los representantes de los trabajadores o comités encargados de monitorear la implementación de los acuerdos y políticas sobre teletrabajo, respetando la confidencialidad de la información. Esto ayuda a garantizar que los acuerdos cumplan con la política o el convenio colectivo vigente.

## Salud y seguridad en el trabajo (SST)

---

Según la mayoría de las legislaciones nacionales y los convenios colectivos vigentes, los empleadores son responsables de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. La falta de control que los empleadores tienen sobre el lugar de trabajo remoto plantea varios problemas para estos en cuanto a su deber de diligencia, que implica proporcionar un entorno de trabajo adecuado para que los trabajadores cumplan con sus obligaciones contractuales.



Sin embargo, no debe haber diferencia entre el teletrabajo y otras formas de trabajo en lo que respecta al deber de diligencia de los empleadores. Esto está respaldado por las leyes vigentes sobre teletrabajo que establecen esta responsabilidad.

Debido a la falta de control del empleador sobre el lugar de trabajo remoto, puede que la responsabilidad en cuanto a la salud y la seguridad recaiga en los trabajadores. Los sindicatos deben evitar esto y garantizar que se respeten el derecho del trabajador a la salud y la seguridad (el derecho a la información, el derecho a participar y el derecho a decir que no) durante el período de teletrabajo.

El teletrabajo es una forma de organización del trabajo en desarrollo. La reflexión y el debate exhaustivos, basados en las buenas prácticas y la evaluación de la experiencia, deben continuar dentro de los sindicatos y entre estos, así como entre trabajadores y empleadores, para superar los desafíos y garantizar una protección óptima de la salud y la seguridad de los trabajadores.

La legislación vigente también reitera el papel de la inspección del trabajo en la verificación de los requisitos legales, incluso en términos de salud y seguridad. La inspección del trabajo debe tener acceso al lugar de teletrabajo, con el consentimiento previo del trabajador.

## Actualización de las políticas de SST

---

### → Los empleadores deben actualizar las políticas de SST vigentes en colaboración con los sindicatos y los representantes y comités de salud y seguridad.

Esto implica identificar los peligros asociados al teletrabajo, entre ellos, los riesgos para la salud física y mental, desarrollar un plan de mitigación de riesgos y realizar un seguimiento y actualización periódicos de los planes.

Los siguientes son algunos aspectos que deben estar comprendidos en la política de SST:

- **Responsabilidades de los empleadores y derechos y obligaciones de los trabajadores.**
- **Cómo se lleva a cabo la evaluación de riesgos para el teletrabajo.**
- **Capacitación sobre la salud y seguridad de los trabajadores remotos para funcionarios y representantes de SST.**
- **Capacitación para directores y trabajadores sobre los riesgos asociados al teletrabajo.**
- **Asesoramiento y orientación a los trabajadores.**
- **Nombres y datos de contacto de referentes en materia de SST para el teletrabajo.**
- **Nombres y datos de contacto de organizaciones que brindan apoyo psicológico a los teletrabajadores.**

Los trabajadores y sus representantes deben participar en el desarrollo de evaluaciones de riesgos y el desarrollo o actualización de políticas de SST.

La política actualizada debe ser de fácil acceso para todos los trabajadores, incluso cuando se trabaja de forma remota.



## Evaluación de riesgos

---

Como parte de su deber de diligencia, el empleador tiene la responsabilidad de realizar una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo remoto propuesto para asegurarse de que sea adecuado para las tareas que deben realizarse, en términos de ventilación, temperatura, iluminación, espacio, mobiliario —como silla, escritorio y computadora— u otro tipo de espacio de trabajo. Debe considerar los riesgos relacionados con la electricidad y los incendios. La legislación también puede exigir que el empleador sea responsable del equipo que suministra.

La evaluación de riesgos es clave para la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. En el contexto del teletrabajo, también es importante que la evaluación de riesgos tenga en cuenta el impacto sobre los miembros de la familia y otras personas en el lugar de trabajo, por ejemplo, en lo que refiere a peligros de tropiezos.

→ **En algunas legislaciones nacionales sobre teletrabajo, el deber de diligencia de los empleadores incluye visitas a lugares de trabajo remotos por parte del empleador, funcionarios o delegados de SST y/o representantes de los trabajadores.**

Aunque estas visitas permiten el desarrollo de una evaluación de riesgos completa y precisa, plantean serias preocupaciones sobre el derecho de los trabajadores a la privacidad.

→ **Si los trabajadores teletrabajan desde su domicilio, estas visitas deben estar estrictamente condicionadas al consentimiento previo de los trabajadores, como se establece en gran parte de la legislación vigente.**

Estas visitas deben estar claramente reguladas en convenios colectivos o políticas sobre teletrabajo.

Las políticas y los convenios colectivos deben dejar en claro que si un trabajador se niega a aceptar estas visitas, no será penalizado ni sancionado por ello.

Las disposiciones para regular estas visitas y garantizar la privacidad del trabajador podrían incluir:

- **La obligación de informar a los trabajadores de la posibilidad de que se realicen estas visitas y su derecho a rechazarlas.**
- **Un protocolo claro sobre cómo se solicitan y realizan estas visitas y quién será la persona encargada de cada una, restringiéndolas a la sala destinada al trabajo.**
- **Un período de anticipación de la notificación para informar a los trabajadores y a sus representantes que se realizarán visitas, si los trabajadores están de acuerdo.**
- **El derecho del trabajador a solicitar estar acompañado por su o sus representantes durante la visita.**
- **La frecuencia de las visitas para actualizar evaluaciones de riesgos.**
- **El derecho de los trabajadores a solicitar visitas de evaluación de riesgos.**
- **Prevención de cualquier riesgo de violencia y acoso durante las visitas.**

Si la aceptación de las visitas es una condición para permitir la modalidad de teletrabajo, los trabajadores podrían sentirse presionados a aceptarlas, o los empleadores y los trabajadores podrían optar por el teletrabajo no regulado. Esto atentaría contra la protección de los trabajadores.



Esta cuestión debe discutirse profundamente con los trabajadores para encontrar soluciones que faciliten el mayor nivel de protección y respondan al deber de diligencia y las obligaciones legales de los empleadores.

Algunas legislaciones vigentes también permiten otra opción que proporciona un nivel más bajo de protección para los trabajadores:

Si los trabajadores se niegan a que sus empleadores o la dirección ingresen a sus hogares, estos pueden solicitar a proveedores especializados que realicen evaluaciones, tales como electricistas, que pueden evaluar el sistema eléctrico, y ergonomistas, dedicados a evaluar el diseño del espacio de trabajo. Estas visitas necesitarán el consentimiento previo de los trabajadores.

Los empleadores pueden capacitar a los trabajadores para que evalúen ellos mismos su entorno de trabajo con precisión. Para ello, deben proporcionar listas de verificación detalladas y precisas y orientación clara, desarrollada junto con los comités o representantes de SST, para ayudar a los trabajadores a evaluar su entorno de trabajo e identificar posibles peligros y riesgos.

Para cumplir con este requisito, el empleador podría solicitar, con el acuerdo de los trabajadores, fotografías o grabaciones de vídeo del lugar de trabajo o de elementos particulares. La dirección debe estar debidamente capacitada para evaluar estos aspectos de forma remota.

Se pueden organizar revisiones realizadas en conjunto con los directores, funcionarios o delegados de SST y el trabajador para completar el proceso. Los trabajadores deben tener la posibilidad de solicitar apoyo a sus representantes sindicales al realizar una autoevaluación.

→ **No se debe responsabilizar a los trabajadores por la evaluación de su lugar de trabajo sin una orientación y apoyo claros por parte de sus empleadores. Debe quedar claro que la evaluación del riesgo sigue siendo responsabilidad del empleador.**

Cuando no se define un lugar de trabajo específico, se plantean desafíos adicionales para los empleadores, ya que no es realista evaluar y adaptar todos los posibles lugares de trabajo, especialmente los espacios públicos como hoteles, cafeterías y bibliotecas.

La evaluación del riesgo debe realizarse en el lugar de trabajo principal. Los empleadores deben informarse respecto a los riesgos en otros entornos de trabajo consultando a los trabajadores, a través de cuestionarios, por ejemplo, para comprender sus entornos de trabajo e identificar los peligros potenciales.

Existen varios modelos de listas de verificación y cuestionarios para llevar a cabo la autoevaluación del riesgo con perspectiva de género (ver la sección [Fuentes y material adicional](#)).

## Ergonomía

---

Los empleadores deben asegurarse de que los trabajadores tengan equipos adecuados (escritorio, asiento, pantalla, ratón, teclado), así como hábitos saludables (buena postura, descansos regulares, estiramiento, movimiento) para evitar la tensión física.



Los riesgos relacionados con la ergonomía deben tenerse en cuenta en la política de salud y seguridad en el trabajo. Se debe proporcionar capacitación, asesoramiento y directrices claras para ayudar a los trabajadores a establecer espacios de trabajo ergonómicamente apropiados, trabajar con una buena postura y variar la posición a lo largo del día.

Se debe nombrar a una persona de referencia del equipo de salud y seguridad con la que los trabajadores puedan ponerse en contacto para obtener asesoramiento sobre ergonomía. El empleador podría solicitar a un especialista en ergonomía que proporcione orientación y visite lugares de trabajo remotos si así lo solicitan los trabajadores.

Existen diversas directrices sobre ergonomía que los sindicatos pueden consultar (ver la sección [Fuentes y material adicional](#)).

## Riesgos psicosociales

---

Uno de los principales factores de riesgo del teletrabajo es el aislamiento, que es perjudicial para la salud mental de los trabajadores.

- **Para evitar la pérdida de vínculos sociales, se debe mantener una cantidad mínima de días de trabajo en las instalaciones de los empleadores.**
- **La dirección tiene un papel importante en el mantenimiento de estos vínculos sociales y para evitar que los trabajadores se sientan aislados.**

La dirección debe organizar reuniones individuales regulares con los trabajadores y sus equipos para discutir la planificación, la carga de trabajo y los plazos. Las reuniones regulares del equipo permiten a los trabajadores intercambiar información y mantenerse informados sobre lo que está sucediendo en la empresa, y son importantes para mantener el espíritu de equipo y un buen nivel de confianza entre los compañeros. La dirección debe darles a los trabajadores la oportunidad de conversar informalmente y compartir eventos.

Los teletrabajadores pueden estar más estresados debido a que los límites entre la vida privada y profesional se difuminan más fácilmente, al tiempo que deben lidiar simultáneamente con exigencias laborales y familiares. Esto afecta más a las trabajadoras, ya que realizan alrededor del 75 por ciento del trabajo no remunerado relativo a cuidados de terceros (ver la sección de [Conciliación entre el trabajo y la vida personal](#)).

## El ciberacoso y otras formas de violencia por medio de la tecnología

---

Los acuerdos de teletrabajo, dado el mayor uso de herramientas tecnológicas y digitales para la comunicación, pueden conducir a un mayor riesgo de ciberacoso y otras formas de violencia por medio de la tecnología.

El ciberacoso puede constituirse en diversas formas de comportamiento agresivo y amenazante, como el envío de mensajes ofensivos, incluidos los insultos y las amenazas personales, la intimidación, el acoso sexual, el abuso verbal por teléfono o videollamada, la retención de información relacionada con el trabajo o la difusión de rumores o fotos no deseadas de compañeros en las redes sociales.



→ **El mayor uso de herramientas de monitoreo y vigilancia, incluidas las cámaras web, aumenta el riesgo de acoso, incluido el acoso sexual.**

Las trabajadoras son particularmente vulnerables a esta forma de acoso.

Las políticas de salud y seguridad en el trabajo y de violencia y acoso a nivel de empresa y lugar de trabajo deben actualizarse para incluir estos riesgos. Los empleadores y los sindicatos deben establecer medidas para proteger a los trabajadores, en particular a las mujeres y los grupos en situaciones vulnerables, como los trabajadores LGBTIQ+, inmigrantes, discapacitados, pertenecientes a minorías o que puedan sufrir discriminación racial.

Los empleadores deben indicar claramente que estas formas de comportamiento son inaceptables y destacar lo que es y no es apropiado en términos de lenguaje en el ámbito laboral. Debe haber sanciones en casos de abuso, así como mecanismos de apoyo, reclamo y reparación para las víctimas.

→ **Los sindicatos deben garantizar que las herramientas de vigilancia invasivas estén prohibidas o muy restringidas, y que se protejan los derechos de los trabajadores a la privacidad y a un lugar de trabajo libre de violencia y acoso.**

Los sindicatos deben basar su negociación en el Convenio 190 de la OIT, que protege a los trabajadores contra todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluidas las que se producen a través de formas de comunicación relacionadas con el trabajo y que se desarrollan por medio de tecnologías de la información y la comunicación. A nivel nacional, se debe presionar para la adopción de mecanismos efectivos para prevenir el ciberacoso y la vigilancia invasiva.

## Violencia doméstica

---

La crisis sanitaria de la COVID-19 demostró que el teletrabajo puede llevar a un mayor riesgo de violencia doméstica, especialmente para las mujeres. El teletrabajo y el riesgo asociado de aislamiento social significan que quienes están en riesgo tienen menos contacto con las personas que normalmente podrían detectar signos de abuso.

El Convenio 190 de la OIT establece que los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y las instituciones del mercado laboral pueden ayudar a reconocer, responder y abordar los impactos de la violencia doméstica.

→ **Los empleadores, como parte de su deber de diligencia, tienen un papel fundamental en la sensibilización y proporción de apoyo y asistencia a las posibles víctimas de violencia doméstica.**

La violencia doméstica debe incluirse en las políticas de seguridad y salud en el trabajo. Las evaluaciones de riesgo deben analizar la posibilidad de que se produzcan situaciones de violencia doméstica aparejado a la implementación del trabajo remoto. Los empleadores deben desarrollar medidas para abordar estos riesgos mediante el trabajo en conjunto con sindicatos, representantes de salud y seguridad y organizaciones o expertos en violencia doméstica. Los sindicatos deben negociar políticas que aborden la violencia doméstica o incluir disposiciones sobre esta problemática en los convenios colectivos, que tengan en cuenta el trabajo a distancia.



Estas políticas deben incluir:

- **Información y recursos para todos los trabajadores sobre el aumento del riesgo de violencia doméstica debido al teletrabajo.**
- **Una garantía de confidencialidad y de ausencia de represalias por denunciar violencia doméstica.**
- **Una lista actualizada de servicios de apoyo para casos de violencia doméstica.**
- **Orientación para directores.**
- **Medidas de protección para las víctimas como la protección temporal contra el despido.**
- **Licencia específica y acuerdos laborales flexibles.**
- **Medidas de seguridad, como una palabra o frase en clave que pueden dar lugar a una intervención de la dirección, por ejemplo, para comunicarse con la policía.**
- **Planes de seguridad que dispongan formas seguras de ayudar a las víctimas.**

## Accidentes

---

- **Las personas que teletrabajan deben beneficiarse de la misma protección y apoyo que los demás trabajadores en caso de accidentes de trabajo.**

La cobertura proporcionada por el seguro de accidentes laborales generalmente tiene más beneficios que la seguridad social o la cobertura para accidentes privados. Los sindicatos y los empleadores deben examinar detenidamente la legislación vigente para garantizar que no haya fallas en la protección y que los teletrabajadores que sean víctimas de un accidente laboral reciban una compensación igual a la de los compañeros que trabajan en las instalaciones de su empleador.

La legislación relativa a los accidentes de trabajo debe aplicarse a los trabajadores a distancia cuando el accidente se produce durante las horas de trabajo y durante el período de teletrabajo.

Si existe una presunción legal de que un accidente está relacionado con el trabajo, debe ser aplicable al teletrabajo.

- **Los empleadores deben verificar los aspectos legales relacionados con el teletrabajo y tener una cobertura de seguro adecuada en caso de que ocurra un accidente laboral durante el teletrabajo.**

Los empleadores deben asegurarse de que la forma en que se implementa el teletrabajo garantice el más alto nivel de protección a los trabajadores en virtud de la legislación vigente. Los empleadores deben adaptar las políticas actuales de manera que abarquen también el teletrabajo.

Se debe prestar atención a las condiciones requeridas para que un accidente de trabajo sea reconocido como tal en la legislación vigente.

- **El derecho de los teletrabajadores al mismo nivel de protección en caso de accidentes debe establecerse claramente en el acuerdo de teletrabajo. Los empleadores tienen la responsabilidad de garantizar que sus empleados tengan una cobertura de seguro de accidentes laborales adecuada en el lugar de trabajo remoto.**



En caso de sufrir un accidente de trabajo, los teletrabajadores pueden tener dificultades para que se lo reconozca como tal, ya que su lugar de trabajo es externo a las instalaciones de la empresa y es difícil distinguir entre el trabajo y las situaciones de la vida privada.

Para activar la presunción legal de que un accidente está relacionado con el trabajo, o para facilitar que un trabajador pueda demostrar que una lesión ocurrió en las condiciones previstas por la ley, puede ser necesario modificar el contrato, acuerdo individual o acuerdo escrito, para definir las condiciones de teletrabajo, incluido el lugar y horario de trabajo, antes de que el empleado comience a teletrabajar.

Los sindicatos deben garantizar que la definición de lugar de trabajo sea lo suficientemente amplia para evitar problemas de reconocimiento de accidentes laborales durante la jornada laboral en zonas como áreas de descanso o baños dentro de los hogares.

Las políticas o acuerdos de teletrabajo deben garantizar que la empresa cuente con un sistema adecuado para que los teletrabajadores informen sus accidentes o lesiones.

## Tiempo de trabajo, conciliación entre el trabajo y la vida personal y derecho a desconectarse

---

### Horario de trabajo flexible

---

Se debe notificar a los trabajadores que trabajan a distancia, antes del inicio del acuerdo de teletrabajo, qué se espera de ellos en términos de horas de trabajo y horarios durante los cuales deben estar disponibles para trabajar y para comunicarse con ellos.

La flexibilidad de la jornada laboral es una de las ventajas más atractivas del teletrabajo para los trabajadores. Sin embargo, en muchos acuerdos negociados, los teletrabajadores deben respetar estrictamente el horario de oficina.

Los sindicatos deben negociar, cuando sea posible, una mayor flexibilidad para los teletrabajadores. Las leyes vigentes permiten que los empleados adopten horarios de trabajo más flexibles.

También se podrían analizar los períodos de tiempo durante los cuales los trabajadores no estarán disponibles y no debe molestárseles, para que puedan concentrarse en las tareas que lo requieran. Se debe tener presente, además, el cansancio a causa de usar la computadora, que se ha informado con frecuencia durante la pandemia de COVID-19.

### Conciliación entre el trabajo y la vida personal

---

Estudios recientes han demostrado que los teletrabajadores tienden a trabajar más tiempo, debido al ahorro de tiempo en los desplazamientos y a los límites cada vez más difusos entre la vida privada y la profesional. Durante los confinamientos de COVID-19, muchos sindicatos informaron de un aumento exponencial de las horas extras.



- **El trabajo a distancia no debe ser un pretexto para aumentar las horas de trabajo. Debe respetarse la conciliación entre la vida personal y laboral de los teletrabajadores.**

Los acuerdos o políticas sobre teletrabajo deben enfatizar la importancia de que la dirección establezca una carga de trabajo razonable con metas claras, precisas y realistas, para que los trabajadores puedan lograr el equilibrio entre la vida laboral y personal. Medir las horas de trabajo es aún más importante en el teletrabajo. Desafortunadamente, la mayoría de los acuerdos vigentes simplemente establecen que la carga de trabajo del teletrabajador debe ser "equivalente" a la de quienes trabajan desde la oficina.

Las reuniones periódicas individuales y de equipo entre los teletrabajadores y los directores para discutir la carga de trabajo deben estar previstas en los convenios colectivos o políticas.

- **Los sindicatos y los trabajadores deben encontrar la manera de permitir un equilibrio justo entre la autonomía de los teletrabajadores y la necesidad de medir la jornada laboral, para evitar que aumente la carga horaria y se trabajen horas extras de manera excesiva y no remunerada.**

Los empleadores y los sindicatos pueden acordar un sistema para registrar las horas de trabajo. Esto asegura que las horas extras se registren y se puedan pagar.

Se puede desarrollar un sistema de alerta objetivo, con el comité de salud y seguridad y el departamento de recursos humanos, según corresponda, para monitorear las horas extras y redefinir la carga de trabajo.

## Derecho a desconectarse

---

- **El derecho a desconectarse se refiere al derecho del trabajador a desvincularse del trabajo y abstenerse de participar en formas de comunicación electrónicas relacionadas con el trabajo, como correos electrónicos u otros mensajes, durante las horas no laborables.**

El uso cada vez mayor de herramientas digitales hace que sea urgente garantizar que todos los trabajadores tengan derecho a desconectarse. Esto es aún más urgente para el caso del teletrabajo, porque los límites entre la vida privada y la profesional se difuminan. Algunos países, incluidos Argentina, Bélgica Chile, España, Francia, Italia, Perú y República Dominicana, ya tienen leyes sobre el derecho a desconectarse.

El diálogo social en torno al teletrabajo es una oportunidad para que los sindicatos de países que carecen de estas leyes impulsen una legislación que reconozca este derecho. Cuando no exista legislación pertinente, el convenio colectivo o las políticas sobre teletrabajo deben incluir una disposición sobre el derecho del teletrabajador a desconectarse.

En muchos acuerdos de teletrabajo, son los trabajadores los responsables de no excederse en las horas de trabajo y no responder a correos electrónicos o mensajes durante el tiempo de descanso. Los acuerdos deben incluir medidas concretas que mitiguen la responsabilidad, tales como desconectar los servidores de la empresa o detener la recepción de correos electrónicos por la tarde



y por la noche y durante las vacaciones, o prohibir a la dirección y empleadores que envíen correos electrónicos por la noche.

- **Los sindicatos deben evitar que la responsabilidad se traslade a los trabajadores para que el derecho a desconectarse se convierta en un deber de desconexión. Los trabajadores que quieran desconectarse deben sentirse autorizados a hacerlo, y no sentirse abrumados por una carga de trabajo poco realista.**

La dirección debe desarrollar una cultura laboral que garantice que los trabajadores se sientan habilitados para desconectarse del trabajo en momentos específicos reservados para el descanso y la vida personal sin repercusiones negativas para su desarrollo profesional. Esto debe quedar claro en los convenios colectivos y se debe mencionar que la dirección es la encargada de dar el ejemplo.

Las políticas y convenios colectivos deben dejar en claro que las reuniones periódicas para discutir la carga de trabajo y el derecho a desconectarse son importantes. Siempre que sea posible, se debe capacitar a la dirección y a los teletrabajadores sobre el derecho a desconectarse y el uso adecuado de las herramientas digitales.

Si el rubro específico de la empresa requiere períodos de conexión o disponibilidad fuera del horario laboral, por razones de seguridad o comerciales o en situaciones de emergencia, el convenio colectivo debe prever una compensación económica o de tiempo libre.

Los representantes de los trabajadores y el comité de salud y seguridad en el trabajo deben participar activamente para garantizar que se respete el derecho a desconectarse.

## Equipos de trabajo, costos asumidos por el trabajador remoto y seguros

---

- **Los teletrabajadores no deben asumir ningún costo adicional relacionado con el trabajo a distancia.**

El empleador debe proporcionar el equipo necesario para el teletrabajo. Los trabajadores deben beneficiarse de una asignación o compensación por los costos asumidos por el teletrabajo, que incluya el alquiler de espacio de trabajo, seguros, electricidad, Internet, servicio de telefonía móvil y otros.

Estas obligaciones de los empleadores deben estar previstas en la legislación nacional. Sin embargo, este no es siempre el caso.

Las asignaciones y compensaciones por los costos asumidos deben negociarse y definirse en las políticas y acuerdos de teletrabajo.

No se deben negar asignaciones destinadas a cubrir los costos adicionales asumidos por el teletrabajador con el pretexto de que los trabajadores eligen trabajar desde su casa o que ahorran en costos de desplazamiento.



## Equipo de trabajo

---

- **Los empleadores deben proporcionar equipos y herramientas adecuados que permitan a sus empleados desempeñar sus tareas como si estuvieran en las instalaciones regulares de trabajo.**

Los equipos proporcionados a los trabajadores para el teletrabajo deben estar completos. Estos equipos deben incluir computadora, ratón, teclado, escritorio, silla y pantalla apropiados. Dependiendo de su función y de la frecuencia con la que trabajen desde casa, los trabajadores también pueden necesitar una impresora, equipo especializado, una trituradora y un armario con cerradura para documentos confidenciales. También se deben considerar los bienes fungibles como el papel para la impresora.

Los empleadores son responsables de mantener y reemplazar los equipos necesarios para el trabajo a distancia.

Los acuerdos y políticas sobre teletrabajo deben dejar en claro que los empleadores son responsables de proporcionar y mantener el equipo necesario para trabajar regularmente, establecer qué equipo necesitará cada trabajador para trabajar de forma remota, cómo lo obtendrá y a quién pertenece.

Los sindicatos y los representantes de los trabajadores deben ser conscientes de que los trabajadores pueden negarse a tener muebles de oficina genéricos en sus hogares y pueden preferir un reembolso después de equipar su espacio de trabajo de acuerdo con sus preferencias. Los muebles adquiridos por los trabajadores deben respetar los criterios definidos por el empleador para garantizar que el lugar de trabajo sea ergonómicamente adecuado.

El diálogo entre directores y trabajadores es vital para detectar cualquier dificultad con los equipos. Los trabajadores deben estar habilitados para plantear necesidades específicas de equipos de TIC, software y capacitación.

Los trabajadores deben estar exentos de cualquier responsabilidad financiera o sanción por cualquier pérdida, daño o robo.

Incluso si el trabajador cuenta con el equipo adecuado para el teletrabajo, puede preferir, o necesitar, realizar ciertas tareas en el lugar de trabajo para beneficiarse de un equipo específico en las instalaciones del empleador (equipo técnico, herramientas de comunicación, computadoras), o poder trabajar con objetos físicos.

- **Por lo tanto, los teletrabajadores deben tener un acceso continuo a su lugar de trabajo y al equipo correspondiente.**

## Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) y costos operativos

---

El empleador debe asegurarse de que los trabajadores tengan acceso a las herramientas tecnológicas y de comunicación que tendrían en las instalaciones regulares de trabajo, esto incluye Internet de banda ancha. Si los trabajadores no tienen una conexión a Internet adecuada para realizar su trabajo, los empleadores deben cubrir el costo de actualizar el servicio.



→ **La política de teletrabajo debe ser explícita con respecto a la compensación disponible para garantizar que los teletrabajadores tengan una conexión a Internet y herramientas de comunicación adecuadas.**

Las políticas y los acuerdos también deben garantizar que los trabajadores no sean considerados responsables ni se les sancione debido a fallas técnicas en el lugar en el que trabajan, como cortes de energía o interrupciones de la conexión de red.

Las cláusulas del acuerdo deben abarcar estas circunstancias, con disposiciones que establezcan la posibilidad de centrarse en tareas que se puedan realizar sin estar conectados, o si se espera que el sistema esté apagado por un período prolongado, es posible los trabajadores deban acudir a la oficina a trabajar.

### Capacitación y apoyo

---

Trabajar de forma remota puede implicar el uso de nuevas herramientas. Los empleadores deben analizar si los trabajadores tienen las habilidades necesarias para usar la tecnología correspondiente. Los acuerdos y políticas de teletrabajo deben capacitar a los trabajadores sobre las herramientas que deberán utilizar.

Los trabajadores deben poder acceder fácilmente al soporte técnico en caso de que necesiten ayuda. Es responsabilidad de los empleadores garantizar que los trabajadores sepan cómo acceder al soporte técnico.

### Costos, seguros e impuestos relacionados con el uso del espacio privado para actividades profesionales

---

→ **De acuerdo con las leyes aplicables, los empleadores deben compensar a los empleados que trabajan a distancia por los costos indirectos necesarios para cumplir con sus funciones, esto incluye, entre otros, al alquiler de espacio de trabajo, seguros, electricidad y calefacción.**

Los acuerdos y políticas sobre teletrabajo deben establecer en qué medida contribuirá el empleador a estos costos. La política debe indicar qué se puede exigir, en qué medida y qué es imponible. Los empleadores deben procurar que su equipo esté debidamente asegurado.

En función de la ley, esta compensación financiera podría brindarse de diferentes formas: reembolso respaldado por facturas, pago de una asignación total fija, o el pago de importes calculados de acuerdo con los costos reales y la cantidad de días de teletrabajo.

En algunos países, los trabajadores a distancia pueden tener derecho a asignaciones nacionales o beneficios fiscales asociados con esta modalidad. Es responsabilidad de los empleadores informar a los trabajadores sobre estos beneficios y mencionarlos en las políticas y acuerdos de teletrabajo.

El empleador debe establecer las implicancias del teletrabajo en los impuestos. Se debe informar a los trabajadores por escrito respecto a estas implicancias al comenzar a teletrabajar.



- **El teletrabajo puede tener consecuencias para las pólizas de seguros e hipotecas. El empleador debe informar a los trabajadores sobre lo que deben hacer para cumplir con estas políticas.**

Puede que los trabajadores deban informar a su seguro de hogar que están trabajando desde su casa. Si la prima de un trabajador aumenta como resultado del teletrabajo, el empleador debe pagar la diferencia. Los empleadores deben guiar a los empleados a través de este proceso.

## Privacidad y protección de datos personales y ciberseguridad

### Privacidad y protección de datos

El uso de las TIC en el trabajo se ha extendido rápidamente en los últimos años. Para los trabajadores y sus representantes, los principales peligros radican en el aumento de la capacidad de monitoreo y vigilancia, así como en el posible uso de los datos personales de los trabajadores. Las nuevas tecnologías pueden permitir controlar la productividad de los empleados, así como aspectos de su vida personal.

El establecimiento y fortalecimiento de regulaciones nacionales para proteger los datos personales de los trabajadores y el derecho a la privacidad tiene carácter urgente.

La negociación de acuerdos o reglamentos de teletrabajo a nivel nacional es una oportunidad para avanzar en el diálogo social en materia de privacidad y protección de datos.

- **Los derechos a la privacidad, la dignidad y la protección de los datos personales deben considerarse con particular atención en un contexto de teletrabajo.**

Con el aumento del teletrabajo durante la pandemia de COVID-19, se reportó un aumento en el uso de herramientas de vigilancia invasivas que atentan contra el derecho a la privacidad y la dignidad de los trabajadores. Esto incluye software que toman automáticamente capturas de pantalla en intervalos regulares, captan imágenes de trabajadores a través de su cámara web, o rastrean trayectorias en el teclado, movimientos del ratón o la ubicación física de los trabajadores con GPS.

Se han desarrollado nuevas herramientas de software que permiten a los empleadores supervisar el correo electrónico y las actividades web de los trabajadores (ver también la sección sobre [Libertad sindical](#)). Ciertos software recientemente desarrollados pueden analizar el estado de ánimo de los trabajadores a través de la cámara web, para identificar si se sienten felices, cansados o molestos, etc.

Esta supervisión virtual es capaz de crear un perfil profesional, intelectual, político y psicológico de un trabajador virtual.

Las empresas tienen la capacidad tecnológica de almacenar toda la información que dejan los trabajadores conectados y utilizarlos para supervisarlos. Esta información se digitaliza y se puede acceder a ella a través de Internet o intranet, lo que aumenta el riesgo de acceso no autorizado, incluso a los datos personales de los trabajadores.



## Supervisión del trabajo en el contexto del teletrabajo

Los sindicatos deben rechazar cualquier forma de vigilancia invasiva de la actividad del trabajador a distancia.

- **A través del diálogo social con los empleadores, los sindicatos deben asegurarse de que el teletrabajo se vea como una forma de gestión orientada a los resultados y basada en la confianza mutua, así como una forma de trabajar con base en una mayor autonomía y flexibilidad para los trabajadores.**

El seguimiento de los trabajadores debe estar sujeto a una revisión periódica por parte de la dirección y los trabajadores y debe cumplir objetivos claros. Los trabajadores necesitan una articulación clara de las tareas y productos específicos que se esperan de ellos, y de los plazos con los que cuentan, lo que les permite flexibilidad y autonomía para organizar su trabajo.

- **Cuando los sindicatos no pueden impedir el uso de herramientas de vigilancia, deben negociarlo, y deben incorporarse, a su vez, garantías para asegurar que se respete el derecho de los trabajadores a la privacidad.**

Estas garantías deben respetar la legislación nacional y el derecho de los trabajadores a la privacidad. Los sindicatos y los trabajadores deben exigir transparencia. No debe llevarse a cabo ningún monitoreo, y ningún dispositivo o método, que no se haya negociado previamente con los trabajadores y sus representantes, puede recabar información personal del trabajador.

Varios textos legislativos europeos sobre teletrabajo, basados en las disposiciones del Reglamento general de protección de datos (RGPD), también exigen que los mecanismos de vigilancia sean pertinentes y proporcionales al objetivo. Por lo tanto, el uso del monitoreo debe estar claramente justificado.

Las cámaras deben tenerse en cuenta al negociar el derecho a la privacidad. Los convenios colectivos vigentes requieren el consentimiento previo de todas las partes al utilizar cámaras web. Los trabajadores no deben estar obligados a encender sus cámaras web durante las reuniones mientras teletrabajan.

Las disposiciones sobre todos estos asuntos deben incluirse en el acuerdo que regule el teletrabajo.

- **Los sindicatos deben negociar con los empleadores una política sobre el uso de sistemas y herramientas de TI que tenga en cuenta el teletrabajo.**

Esta política podría incluir:

- **Indicaciones claras respecto al potencial técnico de las herramientas.**
- **El uso actual de este potencial.**
- **Cómo se supervisan las herramientas, los sistemas de copia de seguridad utilizados por el empleador y la duración de las copias de seguridad.**
- **En toda la organización debe estar disponible la capacitación sobre protección de datos y privacidad de manera altamente visible.**

Muchas empresas han generado documentos sobre el uso de sistemas y herramientas de TI, pero muy frecuentemente su desarrollo no contó con participación sindical.



El uso de dispositivos personales plantea desafíos en términos de ciberseguridad, confidencialidad de la información y privacidad de los trabajadores. Los empleados no deben estar obligados a utilizar sus dispositivos personales durante el teletrabajo ni a instalar ningún sistema de vigilancia o monitoreo en ellos.

## Ciberseguridad y almacenamiento de datos

---

El teletrabajo plantea desafíos para el almacenamiento y el uso de datos confidenciales. Debe ser responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para garantizar la protección de los datos utilizados y procesados por el teletrabajador con fines profesionales.

El empleador debe establecer la manera en la que el personal que trabaja desde casa debe almacenar y transmitir documentos e información, y proporcionar el equipo necesario para hacerlo correctamente. Las cuestiones de seguridad relacionadas con la pérdida de datos, la piratería informática, las violaciones de confidencialidad, etc., deben aclararse de antemano para que se comprendan bien los derechos y responsabilidades de los trabajadores remotos.

Los trabajadores deben estar debidamente capacitados en ciberseguridad, almacenamiento de datos y uso y seguridad de los datos confidenciales que se guardan en el hogar.

Los trabajadores deben estar claramente informados de las restricciones en el uso de equipos o herramientas de TI, incluso para fines personales, así como de las posibles sanciones en caso de incumplimiento. Los convenios colectivos deben garantizar que se eviten sanciones automáticas para los trabajadores por malinterpretar las normas de la empresa en caso de incumplimiento de los criterios establecidos. No debe castigarse el incumplimiento de una recomendación u obligación impuesta por la empresa que no ponga a la empresa en una situación de riesgo grave o que exceda el principio de proporcionalidad.



## 4. FUENTES Y MATERIAL ADICIONAL

---

### Normas internacionales o regionales vigentes

---

- [European Framework Agreement on Telework](#), 2002
- [Home Work Convention, 1996 \(No. 177\), de la OIT, y Home Work Recommendation, 1996 \(No. 184\) de la OIT](#)

### Políticas sindicales, directrices y modelos de convenios colectivos sobre teletrabajo:

---

- *ITUC Legal Guide – Telework*, CSI, 2020 : [https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc\\_legal\\_guide\\_telework\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_legal_guide_telework_en.pdf)
- *Template Homeworking Framework Agreement*, Unite, Reino Unido, 2020: <https://unitetheunion.org/media/3369/wvp-template-homeworking-agreement.pdf>
- *Homeworking Guide*, UNISON, UK, 2017: [homeworking-GuideJune2017.pdf](http://unison.org.uk/homeworking-GuideJune2017.pdf) (unison.org.uk)
- *Guide du télétravail*, CFE-CGC, Francia: [guide-teletravail-partiel.pdf](http://cfecgc.org/guide-teletravail-partiel.pdf) (cfecgc.org), 2018
- *Table ronde, Télétravail*, CGT, Francia, 2020: [tract\\_teletravail.pdf](http://tract.teletravail.pdf)
- *le télétravail Les clefs pour bien négocier sa mise en œuvre*, FO, Francia: [FO-Cadres-guide-teletravail-2017-BD.pdf](http://fo-cadres.fr/FO-Cadres-guide-teletravail-2017-BD.pdf) (fo-cadres.fr)
- *Guide négocier et organiser le télétravail*, CFTD, Francia, 2018: [2018 - Guide du télétravail 0.pdf](http://cadrescfdt.fr/2018-Guide-du-tel%C3%A9travail-0.pdf) (cadrescfdt.fr)
- *Template of Remote Work/Telework Agreement (home office)*, NITO, Noruega, 2020
- *Labor Union Efforts Toward Introducing Telework, JTUC Policy*, JTUC, Japón, 2020
- *Teletrabajo, Guía para su negociación e implementación tras la aprobación de la ley del teletrabajo, #NoTodoTeletrabajoVale*, CCOO Industria, España, 2020: [8df9574de12621b6b43378acffd85eab000060.pdf](http://ccoo.es/8df9574de12621b6b43378acffd85eab000060.pdf) (ccoo.es)
- *UNI Global Union: Key trade union principles for ensuring workers' rights when working remotely*, UNI Global Union, 2021: [uni\\_remote\\_work\\_guidelines\\_report.pdf](http://uniglobalunion.org/uni_remote_work_guidelines_report.pdf) (uniglobalunion.org)
- *A telework option that works for all*, IndustriAll Europe position paper, IndustriAll Europe, 2020: [Microsoft Word - EN - Position Paper Telework](http://industriall-europe.eu/Microsoft-Word-EN-Position-Paper-Telework) (industriall-europe.eu)

### Directrices y publicaciones de la OIT sobre trabajo a distancia:

---

- *Work from home: Human factors/ergonomics considerations for teleworking*, OIT, 2020
- *Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*, OIT, 2020
- *Working from home from invisibility to decent work*, OIT, 2021



## Listas de verificación y modelos de cuestionarios para preparar negociaciones sobre teletrabajo:

---

- *Teletrabajo, Guía para su negociación e implementación tras la aprobación de la ley del teletrabajo, #NoTodoTeletrabajoVale*, CCOO Industria, España, 2020, p. 26: [8df9574de12621b6b43378acffd85eab000060.pdf \(ccoo.es\)](https://www.ccoo.es/8df9574de12621b6b43378acffd85eab000060.pdf)
- *ILO Practical Guide on Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond*, OIT, 2020, Annex 2
- *Checklist for setting up working from home*, Advisory, Conciliation and Arbitration Service, Reino Unido, 2020: [Checklist for setting up working from home | Acas](#)

## Directrices y modelos de cuestionarios para la evaluación de riesgos en el teletrabajo:

---

- *Risk assessment for Teleworkers*, European Agency for Safety and Health at Work, 2008: [33 risk assessment for teleworkers.pdf](#)
- *Display screen equipment (DSE) workstation checklist*, Health and Safety Executive, Reino Unido, 2021: [ck1.pdf \(hse.gov.uk\)](#)
- *Risk assessments for homeworkers*, TUC, Reino Unido, 2020: [Risk assessments for homeworkers \(elucidat.com\)](#)
- *Gender checklist on occupational safety and health*, TUC, Reino Unido, 2017, p 11: [Microsoft Word - Gender 2017 \(tuc.org.uk\)](#)

## Directrices para abordar la violencia doméstica en el teletrabajo:

---

- *Briefing 1: What can employers and companies do during the COVID-19 crisis?*, Domestic Violence at Work Network, 2020: [dvatworknet-brief1.pdf](#)
- *Briefing 4: Domestic violence and the COVID-19 crisis – what can workers and trade unions do?*, Domestic Violence at Work Network, 2020: [dvatwork-covid19-brief4\\_0.pdf \(dvatworknet.org\)](#)

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

OPEN  
24/7



@industriALLGU



@Industriall\_GU



/Industriallglobalunion

www.industrialunion.org