

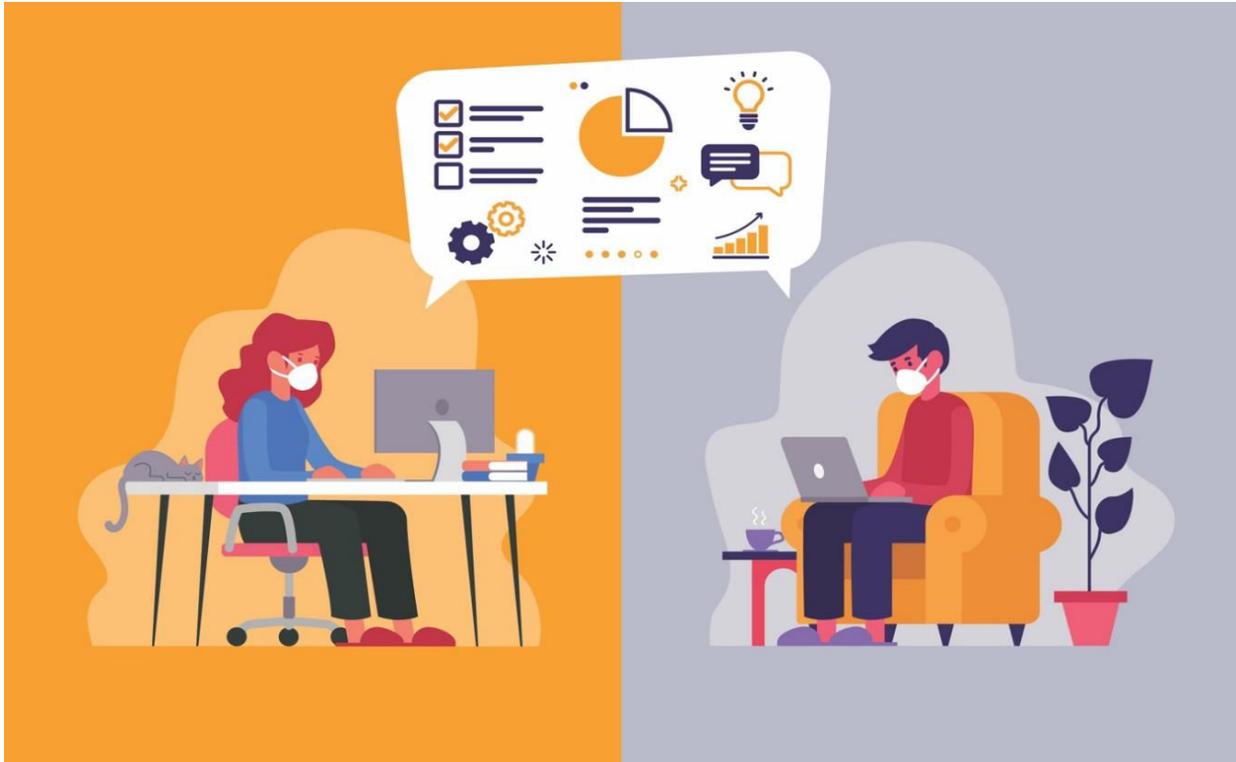


Orientaciones de la OIE sobre el teletrabajo en tiempos del COVID-19

Marzo de 2020



A powerful
and balanced
voice for business



Trabajar desde casa en situaciones de emergencia conlleva desafíos diversos e inesperados que no son habituales en las estrategias tradicionales de teletrabajo.

Durante la emergencia del COVID-19, muchas empresas se enfrentan al dilema de salvaguardar un entorno sano y seguro para sus empleados, al tiempo que afrontan la necesidad de garantizar la sostenibilidad de la empresa para preservar los empleos y mantener el bienestar de su plantilla.

En situaciones de emergencia, no hay una única solución que pueda ajustarse a todas las necesidades para responder a las realidades cambiantes. Los empleadores deben estar preparados para adaptarse y variar sus expectativas.

Si bien puede que algunas empresas ya dispongan de una política de teletrabajo, otras, sin embargo, se ven obligadas a entrar en territorio desconocido. La clave para aplicar una estrategia de teletrabajo eficaz es que los empleadores y los trabajadores compartan las responsabilidades y unan sus esfuerzos para mantener el barco a flote.

Este documento tiene como objetivo proporcionar a nuestros miembros una orientación práctica para comprender los principales retos del teletrabajo en situaciones de emergencia, así como ofrecer medidas clave para su aplicación efectiva.



PRINCIPALES DESAFÍOS

1. **Salud y bienestar mental:** cuando los empleados están teletrabajando, las medidas de salud y seguridad en el trabajo están fuera del control directo de los empleadores. Además, las situaciones de emergencia alteran nuestra rutina habitual y pueden dar lugar a un aumento de estrés, tensión y malestar, así como falta de ejercicio y de sueño. El impacto de estos factores de estrés es aún mayor durante el teletrabajo forzoso y prolongado.
2. **Equilibrio entre la vida laboral y la vida privada:** el trabajo desde casa diluye los límites entre el trabajo y la vida privada, y puede suponer un reto para el bienestar. La situación se agrava cuando el confinamiento impide a las personas salir y la vida social se ve limitada. Las responsabilidades familiares y los espacios de trabajo compartidos pueden alterar los horarios de trabajo.
3. **Tecnología, protección de datos y seguridad:** el uso de la tecnología para el teletrabajo puede presentar mayores riesgos de ciberataques y violaciones de la confidencialidad.
4. **Competencias:** el uso de las herramientas de comunicación requiere habilidades tecnológicas que no toda la plantilla podría poseer en el momento de poner en marcha una política de teletrabajo. Las empresas probablemente tendrán que anticipar una nueva forma de trabajar. En función del sector y el contexto específicos, se requerirán diferentes competencias una vez que la emergencia haya pasado y se reanuden las actividades.
5. **Productividad:** los confinamientos absolutos han provocado que los niños y los bebés se queden en casa y a menudo más de un miembro de la familia comparta el mismo espacio para teletrabajar. Esto puede provocar una disminución de la productividad. Los trabajadores deben adaptarse a su nuevo entorno de trabajo en casa donde puede haber otros miembros del hogar y otras distracciones.

MEDIDAS CLAVE

- 1. Promover la salud y la seguridad:** los empleadores pueden promover medidas de salud y seguridad adecuadas y ofrecer orientación para satisfacer las necesidades de esta situación cambiante. Es importante concienciar a los empleados de su responsabilidad de cuidar de su propio bienestar físico y mental en casa.
- 2. Crear confianza mutua y compartir responsabilidades:** es fundamental crear confianza mutua y establecer responsabilidades compartidas con los trabajadores mediante intercambios abiertos y transparentes sobre expectativas, decisiones y resultados.
- 3. Brindar apoyo y comprensión adicionales:** tanto los empleadores como los empleados necesitan más que nunca mantener una actitud positiva y tranquilizadora, mantener la calma y mostrar apoyo y empatía en el contexto de una emergencia.
- 4. Cambiar la mentalidad de la productividad:** la productividad debe guiarse por objetivos y medirse en función de los resultados que se obtengan y no del tiempo de trabajo. El uso de herramientas de colaboración en línea, como los calendarios compartidos y el estado público (*online/offline*), puede facilitar el trabajo en equipo e impulsar la productividad. La productividad está estrechamente relacionada con el bienestar, por lo que se deberían promover descansos periódicos y un estilo de vida saludable.
- 5. Ser flexibles y reaccionar ante los cambios:** las circunstancias pueden cambiar muy rápidamente y requieren que la política de teletrabajo sea flexible y se revise regularmente para adaptarse a las necesidades cambiantes de la situación de emergencia. Por ejemplo, en un momento dado se podría pedir a algunos trabajadores que regresen a las instalaciones de la empresa. Además, las empresas deben prever estrategias de transición que se aplicarían una vez superada la emergencia.
- 6. Comunicar de manera periódica:** mantenga a los trabajadores informados de la situación de emergencia y de su impacto en las actividades de la empresa. Intercambie opiniones e ideas sobre las estrategias para la continuidad de la empresa.
- 7. Promover una cultura de aprendizaje:** la formación de programas informáticos y el uso de herramientas para el teletrabajo mediante el aprendizaje entre pares puede resultar útil para que la fuerza de trabajo desarrolle las competencias necesarias.
- 8. Proteger la seguridad cibernética y la privacidad:** es importante que el trabajo a distancia se realice de forma segura, sobre todo si los empleados utilizan portátiles o dispositivos personales para el teletrabajo. Las herramientas informáticas deben tener protecciones antivirus actualizadas, VPN seguras y cortafuegos contra las ciberamenazas. Asimismo, los trabajadores deben ser conscientes de mantener sus obligaciones de confidencialidad durante el teletrabajo.
- 9. Velar por el cumplimiento:** una valoración de las leyes y reglamentos aplicables a nivel nacional, así como de las excepciones anunciadas por el gobierno en el contexto de la emergencia puede conducir

a una revisión de las directrices internas de teletrabajo y de los convenios individuales y colectivos. Garantice que las pólizas de seguro siguen siendo válidas y aptas para el teletrabajo.

- 10. Participar en la formulación de políticas:** póngase en contacto con las organizaciones nacionales de empleadores para obtener recomendaciones y emprender acciones coordinadas. Siga las recomendaciones de las autoridades y participe con los responsables de la formulación de políticas para encontrar soluciones consensuadas para el teletrabajo como una forma de medida destinada a continuar la actividad.



COVID-19: LECCIONES APRENDIDAS

- La política de teletrabajo es un elemento clave de un plan de contingencia eficaz para garantizar la productividad, la continuidad de la empresa y la conservación del empleo.
- El teletrabajo implica una responsabilidad y un compromiso compartidos tanto por parte de los empleadores como de los empleados.
- Las políticas y disposiciones sobre el teletrabajo deben revisarse periódicamente para que sigan siendo pertinentes y adecuadas a fin de que respondan a las necesidades cambiantes en el contexto de las situaciones de emergencia.
- La comunicación y la comprensión de la situación familiar de los trabajadores pueden ayudar a elaborar una política de teletrabajo más eficaz y adaptada a las necesidades particulares.
- Las empresas pueden aprovechar las aptitudes de los trabajadores recurriendo al aprendizaje entre pares y disminuir el ciclo de aprendizaje del teletrabajo.



A powerful
and balanced
voice for business



© OIE 2020