



Documento de políticas sobre el trabajo a distancia tras el COVID-19

RESUMEN EJECUTIVO

Agosto de 2021



A powerful
and balanced
voice for business



Resumen ejecutivo

En el presente documento se examinan diferentes aspectos del trabajo a distancia, así como el modo en que puede afectar a nuestra forma de trabajar una vez superada la pandemia. Además, en él se analizan las necesidades, los desafíos y las oportunidades sobre la base de una evaluación de normativas de teletrabajo en 30 países seleccionados y en la UE (*véase el Anexo para consultar la información detallada*).

En concreto, el **tiempo de trabajo** es una de las principales preocupaciones que se plantean en los debates sobre políticas. Las normas internacionales vigentes para el tiempo de trabajo «fijo», que permiten periodos de descanso y previenen los riesgos para la salud, ya no dan respuesta a la actual demanda de mayor flexibilidad. Algunos países han adoptado normativas que dan cabida a un enfoque más flexible y equilibrado en cuanto al tiempo de trabajo, sin obstaculizar el derecho de los trabajadores al descanso ni repercutir negativamente en su salud.

Otros aspectos identificados en este documento son la **demanda de competencias y la tecnología**. Ambas son importantes para permitir que la fuerza de trabajo sea productiva, así como para abordar cuestiones relacionadas con las obligaciones de los empleadores y la responsabilidad de los trabajadores en materia de seguridad y protección de datos.

Además, la **brecha digital** destaca que el teletrabajo no es adecuado para todos los sectores, industrias o países. Sin embargo, el rápido ritmo de expansión del acceso a Internet lo convierte en una cuestión que debe tomarse en consideración, incluso en países y regiones en los que la accesibilidad es más limitada.

La **seguridad y la salud en el trabajo (SST)** se señala como un aspecto importante del trabajo a distancia en lo relacionado con cuestiones de responsabilidad e indemnización. El hecho de que los empleadores tengan un control limitado sobre las medidas de prevención y seguridad adoptadas en un entorno de trabajo diferente al lugar de trabajo habitual representa algunos desafíos para el cumplimiento de las normas en materia de SST. Asimismo, destaca la importancia de crear una cultura de trabajo positiva y saludable y la necesidad de definir claramente las responsabilidades y las obligaciones para los empleadores. Además, el teletrabajo puede implicar riesgos psicosociales vinculados al hecho de trabajar sin compañía y a la posibilidad de que este difumine la línea que separa la vida personal de la laboral, que debe gestionarse correctamente. Se incluyen algunos ejemplos de países que ofrecen normas específicas de SST en el trabajo a distancia para su consideración.

De los aspectos relativos a la **movilidad transfronteriza** derivados de situaciones en las que el teletrabajador y el empleador están ubicados en países diferentes destaca la aplicación de la legislación laboral y fiscal en las distintas jurisdicciones.

Los **costes económicos conexos** del teletrabajo también se analizan a través de una evaluación de los beneficios que conlleva reducir el tiempo de desplazamiento hasta y desde el lugar de trabajo, los costes asociados a trabajar desde casa que recaen sobre la fuerza de trabajo, así como un amplio abanico de ventajas para los empleadores, como la posible reducción del espacio de oficinas. Asimismo, se plantean muchos interrogantes, por ejemplo, si los empleadores cubrirán los costes asociados al trabajo a distancia, o si bien estos se transferirán de forma total o parcial al trabajador. Las consideraciones en torno a las cargas económicas pueden variar dependiendo de la naturaleza del trabajo a distancia; si la relación de trabajo se ha acordado como tal desde el principio o si se ofrece como un beneficio para la fuerza de trabajo; si es impuesta por el empleador o si se ha acordado de forma bilateral. Se presenta el enfoque adoptado en varias jurisdicciones para su análisis a la vez que se pide una mayor claridad en lo que respecta

a los costes relacionados con el teletrabajo, así como que las partes encuentren y acuerden un equilibrio justo y eficaz entre costes y beneficios.

La repercusión sobre la **productividad** debida a factores externos en el hogar está liderando los debates sobre las necesidades de políticas y las implicaciones de las modalidades del trabajo a distancia. A este respecto, el documento hace referencia a las conclusiones de varios estudios.

Además, analiza las limitaciones, los desafíos y las oportunidades del trabajo a distancia y el teletrabajo desde una perspectiva de género, diversidad e inclusión, y reconoce que el uso de las tecnologías y los datos digitales plantea, por un lado, ciertas limitaciones, aunque por otro, también puede ofrecer nuevas oportunidades. Varias jurisdicciones han reconocido la repercusión positiva en la inclusión y se ha utilizado como una herramienta para fomentar la empleabilidad de personas con responsabilidades familiares.

Por último, este documento destaca el **papel de la OIE** a la hora de respaldar a sus miembros para que formulen una política relacionada con el trabajo a distancia, y ofrece algunas recomendaciones de política sobre un abanico de temas identificados anteriormente para su consideración por parte de los responsables de la formulación de políticas y las organizaciones empresariales.