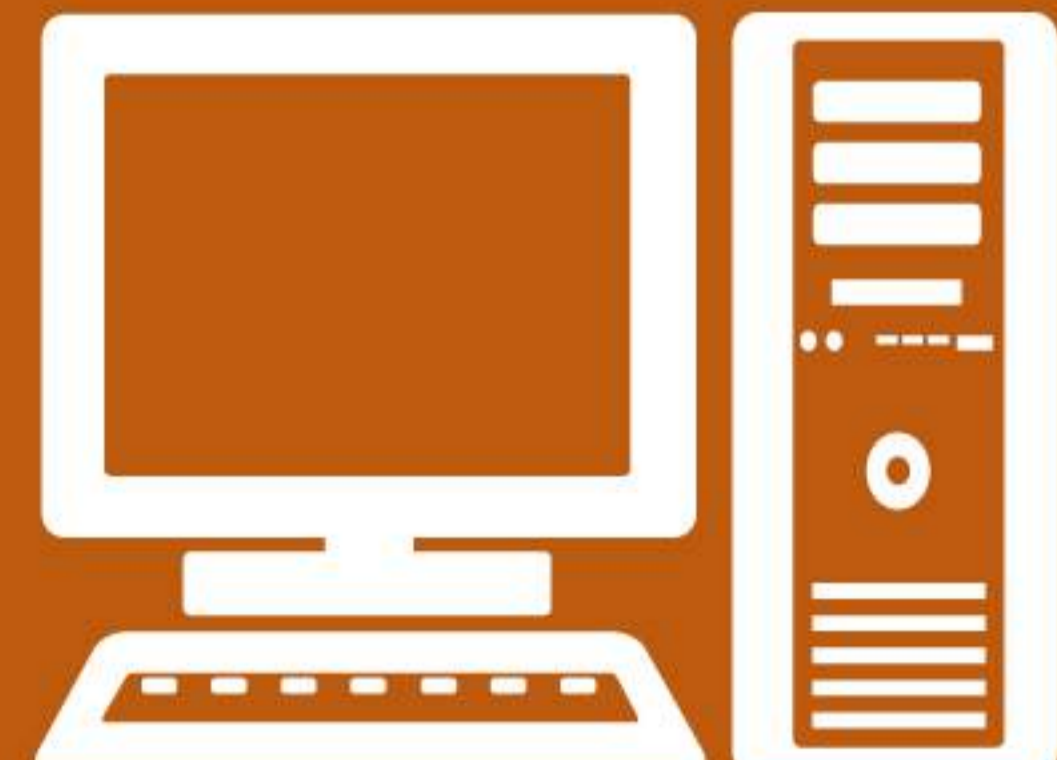


Consideraciones sobre el:

Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo de la OIT

El objeto del Manual es promover el teletrabajo en las empresas desde un punto de vista regulatorio, de la salud, la seguridad, la privacidad, la confidencialidad, el cuidado de medio ambiente y las condiciones laborales.



¿Qué es el Teletrabajo?

Forma de realización del trabajo que utilizando las tecnologías de la información permite que las funciones de un puesto trabajo puedan ser realizadas igualmente dentro de la empresa o fuera de esta de forma regular.

Gestión del Teletrabajo

El teletrabajo exige un cambio cultural en los integrantes de las organizaciones. Para lograrlo es necesario tomar en consideración los siguientes criterios:



VOLUNTARIEDAD

El teletrabajo debe ser una elección voluntaria y no un paso forzado, tanto para la persona que teletrabaja como para la empresa.

REVERSIBILIDAD

El teletrabajador tiene derecho a volver al puesto de trabajo presencial. Así mismo, la empresa también podrá requerir que el teletrabajador vuelva a su puesto de trabajo presencial.



COMPENSACIÓN DE GASTOS POR TELETRABAJO

Se recomienda a las empresas que paguen a sus teletrabajadores un importe, adicional al sueldo, que compense los gastos de implementación del teletrabajo, en los casos que lo amerite.

SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Los empleadores son responsables de la protección de la salud y seguridad laboral de los teletrabajadores, es su deber informar a los trabajadores en esta modalidad de las políticas en esta área.



PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN DE LA EMPRESA

Las empresas son responsables de adoptar las medidas adecuadas para la protección de los datos de la compañía usados y procesados por el trabajador con fines profesionales.

Estos criterios surgen de la implementación del Programa Piloto de Seguimiento y Promoción de Teletrabajo en Empresas Privadas (PROPET).

Conclusiones

1

El Teletrabajo no altera en esencia la relación jurídica y por ende tampoco los derechos y obligaciones de las partes, previstas en las normas y convenios colectivos de trabajo.

2

El cambio de una modalidad a otra no puede causar perjuicio alguno al trabajador.

3

Habrán adaptaciones y variaciones que consideren y consensuen entre las organizaciones empleadoras y sindicales, en función de las características propias, específicas del teletrabajo y en el marco del diálogo social.

Los cambios en las condiciones de trabajo con ocasión de la contingencia del COVID-19 que ameriten la prestación del servicio desde el domicilio, son temporales, razón por la cual no alteran la naturaleza de la relación jurídica convenida entre las partes desde el inicio de la relación laboral.

Sin embargo consideramos que se deben hacer ajustes a las políticas de las empresas que hagan referencia a temas de seguridad y salud laboral y privacidad de los datos.