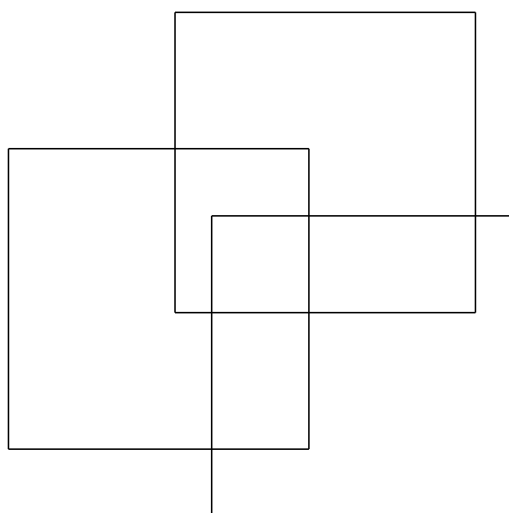




Informe final

Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros
(Ginebra, 24-26 de octubre de 2016)



GDFTWEFS/2016/9

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Departamento de Políticas Sectoriales

Informe final

Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros
(Ginebra, 24-26 de octubre de 2016)

Ginebra, 2017

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, GINEBRA

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Informe final: Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros (Ginebra, 24-26 de octubre de 2016), Oficina Internacional del Trabajo, Departamento de Políticas Sectoriales, Ginebra, OIT, 2017.

ISBN: 978-92-2-330817-9 (impreso)

ISBN: 978-92-2-330818-6 (web pdf)

Publicado también en francés: *Rapport final*, Forum de dialogue mondial sur les difficultés et les avantages du télétravail pour les travailleurs et les employeurs dans les secteurs des TIC et des services financiers (Genève, 24-26 octobre 2016), ISBN 978-92-2-231283-2 (imprimé), ISBN 978-92-2-231284-9 (pdf Web), Ginebra, 2017; y en inglés: *Final report*, Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors (Geneva, 24-26 October 2016)], ISBN 978-92-2-130772-3 (print), ISBN 978-92-2-130773-0 (Web pdf), Ginebra, 2017.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns o escribanos a ilopubs@ilo.org.

Índice

	<i>Página</i>
Introducción	1
Dificultades y ventajas para el trabajo decente y productivo asociadas con el crecimiento de diferentes modalidades de teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros	5
Políticas y prácticas para encarar mejor los desafíos a que se enfrenta el trabajo decente y productivo, maximizando al mismo tiempo los beneficios del crecimiento del teletrabajo para las empresas, los trabajadores y la sociedad.....	10
Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y de sus Miembros	16
Discusión del proyecto de puntos de consenso y de las recomendaciones para las actividades futuras	20
Beneficios y desafíos del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, y posibles repercusiones en el futuro del trabajo en estos sectores	20
Políticas y prácticas que pueden abordar los retos relacionados con el trabajo decente y potenciar al máximo los beneficios del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros	24
Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y de sus Miembros	25
Puntos de consenso del Foro	31
Beneficios y desafíos del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, y posibles repercusiones en el futuro del trabajo en estos sectores	31
Políticas y prácticas que pueden abordar los retos relacionados con el trabajo decente y potenciar al máximo los beneficios del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros	32
Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y de sus Miembros.....	32
Lista de participantes	35

Introducción

1. El Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y de los servicios financieros se celebró en la Oficina Internacional del Trabajo en Ginebra, del 24 al 26 de octubre de 2016. El Consejo de Administración de la OIT, en su 326.^a reunión (marzo de 2016) ¹, había decidido convocar el Foro y aprobado su composición.
2. El objetivo del Foro fue permitir a los participantes tripartitos compartir su experiencia del teletrabajo en los sectores mencionados, con el fin de profundizar en la cuestión y lograr un consenso sobre el camino a seguir con respecto a los siguientes puntos: *a)* su grado de difusión; *b)* sus riesgos y beneficios económicos y sociales, y *c)* las relaciones de trabajo.
3. La Presidenta del Foro fue la Sra. Elsbeth Akkerman, Ministra Plenipotenciaria y Jefa de la Sección de Asuntos Económicos de la Misión de los Países Bajos ante las Naciones Unidas y otras organizaciones internacionales en Ginebra. El Vicepresidente del Grupo Gubernamental fue el Sr. Enrique López Arce (Paraguay). El Vicepresidente del Grupo de los Empleadores fue el Sr. Ignacio Funes de Rioja, y los Co-Vicepresidentes del Grupo de los Trabajadores fueron la Sra. Stenström y el Sr. Kerr. La Secretaria General del Foro fue la Sra. van Leur, Directora del Departamento de Políticas Sectoriales (SECTOR); el Secretario General Adjunto fue el Sr. Isawa; el Secretario Ejecutivo fue el Sr. Sendanyoye, y el coordinador de los servicios de la Secretaría fue el Sr. Minocri.
4. El Foro congregó a 100 participantes, incluidos 51 representantes y asesores gubernamentales provenientes de 23 Estados Miembros, así como ocho participantes trabajadores y seis participantes empleadores, y ocho observadores de organizaciones internacionales no gubernamentales.
5. La Presidenta señaló que el teletrabajo no era una modalidad de empleo o categoría profesional nueva o diferente. Había surgido a mediados de los años setenta en la costa occidental de los Estados Unidos, y había experimentado un crecimiento exponencial en los países desarrollados debido al rápido avance de la TIC. Sin embargo, dado que el fenómeno estaba transformando la manera en que se organizaba el trabajo, dónde se realizaba y por quién, y el modo en que interactuaban los colegas de trabajo y los supervisores, podía conducir a nuevos tipos de relaciones de trabajo. La Presidenta señaló que los datos estadísticos sobre el teletrabajo eran desiguales, y que su fiabilidad y comparabilidad entre los países eran difíciles de medir. No obstante, algunos estudios realizados en la Unión Europea (UE) indicaban que era más probable que los trabajadores con mejores calificaciones y los trabajadores de sexo masculino se dedicaran al teletrabajo, posiblemente porque éste era más frecuente en las ocupaciones y sectores en los que predominaban los hombres.
6. El Secretario General Adjunto del Foro señaló que el Consejo de Administración, en su 326.^a reunión (marzo de 2016) había dispuesto que el Foro permitiera a los participantes tripartitos compartir sus experiencias del teletrabajo en los dos sectores, con el fin de profundizar en la cuestión y lograr un consenso sobre el camino a seguir. El Foro también debía examinar las normas existentes que eran pertinentes para el teletrabajo y analizar de qué manera podría aprovecharse el diálogo social para promover el trabajo decente en el teletrabajo. El orador también subrayó que unos programas de teletrabajo efectivos en los

¹ OIT: *Reuniones sectoriales celebradas en 2015 y actividades sectoriales propuestas para 2016-2017*, Consejo de Administración, 326.^a reunión, marzo de 2016, documento GB.326/POL/6.

sectores de la TIC y de los servicios financieros deberían mejorar las oportunidades de hombres y mujeres de lograr un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana.

7. El Secretario Ejecutivo presentó el documento temático ². Mencionó la Memoria del Director General de la OIT presentada en la 104.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo* ³, en la que se indicaba que la TIC estaba brindando nuevas oportunidades y planteando nuevos desafíos. Las discusiones se centraban en menor grado en el lugar en el que se realizaba el trabajo, y más en lo que producía, lo que a su vez exigía reconsiderar los enfoques de gestión y supervisión, así como los métodos de trabajo. En la sección 2 del documento se analizaban las numerosas definiciones de teletrabajo, indicándose que la falta de una definición universal dificultaba su medición. En la sección 3 se examinaba la prevalencia del teletrabajo en todo el mundo, lo que también era difícil de determinar y comparar a nivel internacional, ya que las estimaciones de su incidencia en los diferentes países se extraían de distintos informes compilados a partir de diversas fuentes. La sección 4 comprendía dos partes, a saber, las ventajas y dificultades del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, y la distribución demográfica del teletrabajo, incluido por género. Contrariamente a las teorías convencionales, el informe revelaba que, en la mayoría de los casos, los teletrabajadores eran hombres. En la sección 5 se analizaban las consultas tripartitas sobre el teletrabajo que ponían de relieve declaraciones conjuntas negociadas en estos dos sectores entre los interlocutores sociales en diversos países y/o regiones. La sección 6 se centraba en la ausencia de un instrumento internacional concreto que abordara la cuestión del teletrabajo, aunque algunos señalaran que el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) y la Recomendación que lo acompaña (núm. 184) parecerían aplicables. Para concluir, en el documento se indicaba que el teletrabajo estaba aumentando, que su incidencia era cada vez mayor y que tenía consecuencias de gran alcance en el mundo del trabajo, y se subrayaba que, en ausencia de una definición universal, la elaboración de respuestas de política apropiadas planteaba problemas.
8. La Co-Vicepresidenta trabajadora, Sra. Stenström, señaló que la tecnología estaba transformando el trabajo y la manera en la que éste se realizaba, concretamente en el sector de la TIC. Los avances de la TIC facilitaban cada vez más que el trabajo se realizara fuera de los entornos tradicionales. Los interlocutores sociales habían incluido durante muchos años el teletrabajo en la negociación colectiva. Por ejemplo, los interlocutores sociales europeos en los sectores tanto de la TIC como financiero habían firmado acuerdos que cubrían el teletrabajo. Sin embargo, era necesario ir más allá del teletrabajo en su forma tradicional con miras a reflejar cómo se utilizaba realmente en el mercado laboral actual. Tal como se había señalado en el documento temático de la Oficina, la definición del término «teletrabajo» no era fácil. Sin embargo, a juicio de la oradora, el Foro debería centrarse en las consecuencias del teletrabajo para los trabajadores, los empleadores y los gobiernos, y no en la cuestión de las definiciones. Un número creciente de teletrabajadores eran autónomos y se encontraban en unas relaciones de trabajo en las que la protección social era escasa o inexistente, y algunos de ellos ni siquiera recibían una remuneración. Era inaceptable que los teletrabajadores tuvieran que asumir todos los riesgos que conllevaban las fluctuaciones del mercado. Los gobiernos debían asegurar la protección social de todos los trabajadores y reexaminar la normativa existente en cooperación con los interlocutores sociales, con el fin de asegurar que su cobertura se extendiera a todos los trabajadores, incluidos los que se encontraban en todo tipo de modalidades de teletrabajo. Tanto los

² OIT, 2016: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_531116.pdf.

³ OIT: Memoria del Director General presentada en la 104.^a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, 2015, Informe I: *La iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo*, párrafos 62 y 70.

gobiernos como los interlocutores sociales eran actores primordiales al asegurar la actualización de las competencias y el perfeccionamiento profesional de todos los trabajadores, incluidos los teletrabajadores, con el fin de evitar todo futuro estancamiento. Los empleadores también debían tener en cuenta las repercusiones del aislamiento de los trabajadores que se encontraban en modalidades de teletrabajo y sus repercusiones en la innovación y la productividad, y tratar de asegurar unos empleos y servicios de calidad. El diálogo social constructivo y los convenios colectivos sobre el teletrabajo entre las partes también eran importantes. El Foro brindaba una excelente oportunidad para iniciar el proceso a este respecto.

9. El Vicepresidente empleador señaló que la adopción de una definición amplia de teletrabajo dificultaría el debate, y pidió que se limitara el alcance de la discusión en curso con miras a alcanzar unas conclusiones aplicables. Estaba de acuerdo con la Oficina en que el teletrabajo no era una nueva forma de empleo, sino más bien una nueva manera de organizar el trabajo, que permitía una mejor conciliación de la vida laboral y familiar que se adaptara mejor a las necesidades y prioridades de los trabajadores. Para los empleadores, esto significaba una mayor capacidad para atraer y retener a profesionales, ya que cada vez más trabajadores solicitaban esta modalidad de trabajo. Los empleadores de los teletrabajadores no podían supervisar por medios tradicionales la labor realizada por estos últimos, lo que había suscitado inquietud en lo que respecta a la seguridad de los datos, el control del cumplimiento de las normas de seguridad y salud, la seguridad social y la reglamentación de las horas de trabajo. Era importante que el Foro abordara estas cuestiones, aunque no hubiera una única solución válida para todos. También era importante comprender que no todos los empleos o trabajadores se prestaban al teletrabajo. La flexibilidad que permitía el teletrabajo aportaba diversas ventajas, tales como el ahorro de tiempo y de costos al evitar el desplazamiento entre el domicilio y el trabajo, y la reducción de la congestión de tráfico y de las emisiones de carbono. Si bien la reducción de los costos era una consideración importante, el teletrabajo no debería considerarse únicamente una medida orientada a este objetivo; también era un medio para aumentar el número de personas empleadas, en particular aquellas que tal vez quedaran excluidas del mercado laboral sin la utilización de TIC avanzada. Por último, reafirmó la escasez de estadísticas y análisis fiables del impacto del teletrabajo.
10. Un representante del Gobierno del Ecuador destacó la importancia que revestían las conclusiones que confiaba que el Foro alcanzaría. En agosto de 2016, su país había establecido unas normas nacionales para cubrir a los 15 000 trabajadores que ya se encontraban en modalidades de teletrabajo, cifra que, según las previsiones, aumentaría a 75 000. Esto era primordial, en particular habida cuenta de la recesión económica del país a causa de la inestabilidad del precio del petróleo y del tipo de cambio del Ecuador. El teletrabajo había aportado grandes ventajas, incluidas las relacionadas con la conciliación de la vida laboral y familiar, y había impulsado la productividad. También había hecho posible ampliar la licencia de maternidad de 3 a 12 meses, de los cuales tres eran remunerados y nueve sin remunerar, lo que permitía a las mujeres dedicarse al teletrabajo. La optimización del espacio físico y de las horas de trabajo, la baja tasa de absentismo laboral, la mayor inclusión — en particular de los grupos vulnerables —, la mayor flexibilidad del tiempo de trabajo y el ahorro de costos de desplazamiento se contaban entre los efectos positivos del teletrabajo. El Ecuador también confiaba en que el teletrabajo ayudaría a reducir considerablemente el desempleo del país.
11. El Vicepresidente gubernamental indicó que su Grupo acogía con satisfacción la organización del Foro, que revestía una gran importancia para los Estados Miembros, en particular debido a la amplia expansión de la TIC a diversos aspectos de la vida laboral. Los gobiernos estaban comprometidos a concertar esfuerzos con el fin de propiciar la conceptualización y el establecimiento de mecanismos para la implantación del teletrabajo. El desafío era definir el teletrabajo de tal manera que hiciera posible abarcar diferentes aspectos del fenómeno. Era importante que los gobiernos concibieran mecanismos apropiados para supervisar efectivamente la utilización del teletrabajo y garantizar el trabajo

decente. El teletrabajo también podía ser una herramienta para la creación de empleo, y un medio para facilitar el empleo de los grupos vulnerables de personas, como aquellas que tenían discapacidades, los jóvenes o los trabajadores con responsabilidades de cuidado. El teletrabajo podía facilitar el empleo de dichos grupos de trabajadores e implantarse como una forma provechosa de organización del trabajo, ya que ayudaba incluso a los países a reducir considerablemente el impacto medioambiental de sus actividades. El orador confiaba en que el Foro permitiría a los participantes formular propuestas orientadas al establecimiento de mecanismos innovadores alternativos que pudieran asegurar que el teletrabajo promoviera efectivamente el trabajo decente.

- 12.** El representante del Gobierno de Sudáfrica expresó su agradecimiento por la oportunidad que brindaba el Foro de aprender de la experiencia de los mandantes tripartitos de otros países en el ámbito del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, ya que así se comprendería mejor la cuestión. La creación de marcos jurídicos y normativos encaminados a gestionar los cambios y a afrontar nuevos desafíos, basados en el fomento y la preconización de los derechos humanos fundamentales y de los principios de la igualdad, la dignidad y la libertad, era un paso fundamental en la dirección adecuada. En Sudáfrica, los derechos de los trabajadores estaban protegidos por la Constitución y las leyes nacionales, siempre y cuando éstos trabajaran al menos 24 horas al mes. El teletrabajo era un fenómeno nuevo y creciente en el país, pero la mayoría de las empresas seguía decantándose por la forma tradicional de trabajar, y el teletrabajo se limitaba fundamentalmente a los trabajadores profesionales que ocupaban cargos de supervisión y cargos directivos a nivel, ya que aún no existían políticas y procedimientos que regularan el teletrabajo. Su delegación confiaba en que el Foro prestaría particular atención a la seguridad de la información, a la seguridad social, a la libertad sindical y la negociación colectiva para los teletrabajadores, y a la conveniencia de establecer un salario mínimo o un salario basado en las tareas realizadas como modalidad de pago del teletrabajo. Tras señalar que el cumplimiento de las normas laborales podría plantear grandes dificultades en lo tocante a las modalidades de teletrabajo, consideraba oportuno que existieran instrumentos internacionales que orientaran a la comunidad internacional en la materia.
- 13.** El representante del Gobierno del Japón señaló que el teletrabajo había ganado en popularidad junto con el rápido avance de la TIC, y que el Foro había brindado una oportunidad inestimable para examinar esta cuestión. Su Gobierno había promovido el teletrabajo por medio de diversas iniciativas, y el 16 por ciento de las empresas de su país ya habían introducido alguna forma de teletrabajo. Habida cuenta del descenso de la población, el Japón estaba comprometido a promover el teletrabajo, dado que proporcionaba formas flexibles de trabajo, así como grandes ventajas potenciales a los trabajadores, los empleadores y la sociedad en general. Esperaba con interés aprender de las experiencias de otros países.
- 14.** El representante del Gobierno de Chile subrayó que la cuestión revestía particular importancia en el contexto de la iniciativa del centenario relativa al futuro del trabajo de la OIT. A su juicio, debían examinarse una serie de cuestiones, por ejemplo, cómo se podían garantizar en las modalidades de teletrabajo el empleo para todos, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo (SST) y los derechos de los trabajadores. El desafío era hallar formas para que quienes se dedicaban al teletrabajo tuvieran acceso al trabajo decente, de conformidad con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 8, que debía alcanzarse para 2030. Su país había promovido esta forma de trabajo; así pues, se habían establecido una serie de normas y el teletrabajo era realizado por el 10 por ciento de los trabajadores. No obstante, persistían muchos desafíos. Destacó la importancia del Foro como una plataforma de aprendizaje.
- 15.** El representante del Gobierno de Costa Rica señaló que, en los diez últimos años, su país había promovido el teletrabajo y aprendido sobre su utilización, por lo que actualmente se estaban analizando diferentes aspectos del fenómeno, más allá de la mera cuestión de su conveniencia. El principal reto que se planteaba en estos momentos era conciliar a una

sociedad que había cambiado rápidamente en términos de empleo, y promover una sociedad incluyente. Otras cuestiones importantes que se planteaban eran cómo promover el diálogo entre los trabajadores y los empleadores, cómo incluir a los grupos vulnerables y cómo asegurar la aplicación de los principios del trabajo decente en una sociedad diversa y heterogénea. Confiaba en que el Foro brindaría la oportunidad de intercambiar ideas que condujeran a una visión común del teletrabajo y de cómo situar esta cuestión para que redundara en beneficio de las futuras generaciones.

Dificultades y ventajas para el trabajo decente y productivo asociadas con el crecimiento de diferentes modalidades de teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros

- 16.** El Vicepresidente empleador pidió a los participantes del Foro que la discusión se centrara en el teletrabajo como una manera de organizar el trabajo acordada por el trabajador y el empleador, y no como un tipo diferente de relación de trabajo. El teletrabajo ya estaba creando mejores oportunidades, en particular para las mujeres. El entorno de políticas públicas, tales como la facilitación de una infraestructura adecuada y la garantía de la igualdad a los teletrabajadores, era de vital importancia para estos sectores. Los empleadores no adoptaban el teletrabajo fundamentalmente para ahorrar costos, sino, con frecuencia, en respuesta a las solicitudes de los trabajadores, para quienes el teletrabajo proporcionaba flexibilidad, permitía ahorrar costos de desplazamiento y facilitaba el empleo de las mujeres y de las personas con discapacidad. También se entendía que el teletrabajo debía ser totalmente voluntario. Para los empleadores, éste ayudaba asimismo a atraer a los mejores profesionales. Las preocupaciones por el aislamiento no estaban justificadas, porque en la mayoría de los casos los teletrabajadores iban ocasionalmente a las instalaciones del empleador además de trabajar desde su domicilio. Uno de los principales desafíos a los que se enfrentaban los empleadores era cómo garantizar la seguridad de los datos confidenciales y la confidencialidad de la información personal de los clientes y de los trabajadores, lo cual requería una infraestructura adecuada. Los empleadores subrayaban la necesidad de cumplir las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo.
- 17.** La Co-Vicepresidenta trabajadora, Sra. Stenström, reconoció muchos aspectos positivos del teletrabajo para los trabajadores, los empleadores y la sociedad en su conjunto, que abarcaban desde la reducción del estrés, el impacto positivo en el medioambiente, y el ahorro de tiempo y de costos de desplazamiento para los trabajadores. En el contexto del objetivo general de asegurar el trabajo decente y productivo, los sindicatos consideraban que debían analizarse varios aspectos con el fin de llegar a soluciones que fueran beneficiosas para todos. Su Grupo preconizaba el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales, concretamente la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998) y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social (1981) de la OIT. Los sindicatos tenían una importante función que desempeñar en este sentido, ya que debían estudiarse muchos aspectos para alcanzar una solución que redundara en beneficio de todos. Por ejemplo, a los trabajadores les preocupaban los efectos reales del teletrabajo en la conciliación de la vida laboral y familiar, y los peligros a los que ellos mismos podían enfrentarse teniendo en cuenta todos los riesgos para la seguridad y la salud relacionados con el teletrabajo. Además, se debería orientar de manera adecuada a los teletrabajadores para asegurar que tengan igualdad de acceso a las oportunidades de formación y de desarrollo de las competencias, y para evitar su aislamiento de los colegas de trabajo y supervisores.
- 18.** El Vicepresidente gubernamental indicó que cada Estado Miembro debería elaborar una definición de teletrabajo sobre la base del diálogo social tripartito, y promulgar disposiciones legislativas apropiadas con el fin de aplicar los principios del trabajo decente. Las

dificultades para la mayor adopción del teletrabajo incluían infraestructura para la conectividad, así como el fortalecimiento de las medidas de seguridad y de medidas que facilitarían la ampliación del acceso a oportunidades de trabajo decente para los grupos vulnerables. También incluían la mayor presión que el teletrabajo ejercía sobre la infraestructura, y su impacto medioambiental. Además, varios organismos internacionales preveían la desaparición de muchas ocupaciones y la creación de otras nuevas, así como la migración de los trabajadores de los mercados laborales rurales a los urbanos. La educación digital en el sistema formal debería ser un trampolín para el desarrollo de competencias desde la infancia, y debería haber una utilización generalizada de observatorios laborales. El orador apoyó el desarrollo de ciudades sostenibles e inteligentes, y puso de relieve la necesidad de llegar a los ciudadanos que habían permanecido aislados de la digitalización, señalando la importante función que desempeñaban los organismos especializados de las Naciones Unidas, tales como la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), y la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información, a la hora de lograr el objetivo de la integración y de la creación de redes.

- 19.** El representante de la Federación Bancaria Europea (EBF, por sus siglas en inglés) estuvo en desacuerdo con el concepto de que la mayoría de los trabajos eran adecuados para el teletrabajo, ya que sólo podían identificarse a través de evaluaciones adecuadas en el lugar de trabajo. El trabajo en los servicios financieros era ampliamente compatible con el teletrabajo, pero dados sus estrictos requisitos en términos de privacidad y confidencialidad, no era posible ser excesivamente optimista acerca de su reorientación hacia el teletrabajo. El Foro no debería delimitar la frontera entre la organización del trabajo tradicional y el teletrabajo, sino más bien entre el empleo regulado y no regulado. Los empleadores deberían asegurar y ampliar la cantera de trabajadores calificados, tal como se indicaba en el párrafo 50 del documento temático. La prioridad de los empleadores no era tanto reducir los costos como asegurar la continuidad del empleo de los trabajadores que se convertían en padres y de los trabajadores de edad. El teletrabajo requería formación en materia de liderazgo y asegurar el bienestar de los teletrabajadores que no estaban físicamente vinculados con sus colegas, lo cual resultaba más costoso que el trabajo *in situ*. No conocía ningún estudio que mostrara que el teletrabajo mejoraba la productividad, o que se había utilizado en detrimento de los trabajadores. Los empleadores también estaban de acuerdo con el Grupo de los Trabajadores en la necesidad de asegurar el acceso de los teletrabajadores a la formación.
- 20.** Un participante trabajador del Japón señaló que el teletrabajo había ayudado a su país a abordar mejor las cuestiones relacionadas con la capacidad de los trabajadores para cuidar de sus hijos y de sus familiares de edad, pero que debía hacerse más sistemático. El teletrabajo conducía al aislamiento; sin embargo, un mayor desarrollo de la TIC debería ayudar a reducir dicho aislamiento y a concebir nuevas formas y tipos de organización del trabajo.
- 21.** El representante del Gobierno de Costa Rica señaló que su país había promovido el teletrabajo en los diez últimos años, y que ya existían 26 instituciones que utilizaban este tipo de modalidades de trabajo. Se habían establecido mecanismos para supervisar, controlar y realizar un seguimiento de la SST de los teletrabajadores, con la participación activa de los sindicatos. Además, se habían elaborado directrices sobre la utilización del teletrabajo orientadas a las empresas privadas, los municipios y los trabajadores autónomos. Esperaba con interés escuchar las opiniones de los demás participantes sobre sus propias experiencias en este ámbito.
- 22.** Una participante empleadora de España subrayó que los empleadores debían afrontar los retos que se habían mencionado, y hallar mecanismos para facilitar el acceso a la información y la experiencia sobre el teletrabajo, cuyos beneficios superaban con creces, a su juicio, las dificultades que planteaba.

-
23. Una participante trabajadora del Reino Unido señaló que un estudio patrocinado por un sindicato en su propio país indicaba que el 30 por ciento del absentismo laboral estaba relacionado con el estrés. El estudio también mostraba unos niveles alarmantes de estrés asociados con el trabajo en aislamiento, e indicaba que una empresa, por ejemplo, había incurrido en la pérdida de un millón de libras esterlinas debido a una menor productividad.
 24. Una representante del Gobierno del Paraguay señaló que las dificultades de conectividad en su país limitaban el acceso al teletrabajo. No obstante, se estaban desplegando esfuerzos con el fin de elaborar directrices sobre el uso del teletrabajo.
 25. Un participante empleador de Sri Lanka subrayó la importancia que revestía elaborar directrices oficiales sobre la utilización del teletrabajo, señalando que en un estudio realizado entre los jóvenes por su federación se había puesto de relieve que la flexibilidad que concedían las modalidades del teletrabajo figuraba entre los factores que les impulsaban a trabajar en el sector.
 26. Un participante trabajador de la Argentina subrayó que el teletrabajo debería ser voluntario y permitir a los trabajadores trabajar ocasionalmente en las instalaciones de sus empleadores, asistir a formación presencial, rotar con otros trabajadores y establecer y mantener un contacto continuo con los colegas en las instalaciones de la empresa. Estuvo de acuerdo en que el establecimiento de unas normas, reglas y directrices adecuadas sobre la utilización del teletrabajo, por ejemplo, a través de convenios colectivos, podría asegurar la igualdad de trato entre los teletrabajadores y sus homólogos que trabajan en las instalaciones del empleador. Los gobiernos podrían supervisar y aplicar dichas reglas.
 27. El representante del Gobierno de España estimaba que el teletrabajo no debía conllevar necesariamente el aislamiento de los trabajadores que se encontraban en dichas modalidades. Propuso que la OIT colaborara con la UIT en la elaboración de normas de teletrabajo y en otras cuestiones tecnológicas relacionadas con su utilización.
 28. Una participante trabajadora de Finlandia señaló que, en su país, el teletrabajo se utilizaba desde hacía mucho tiempo, y dio un ejemplo de una empresa local que había podido ahorrar costos al ofrecer modalidades de teletrabajo al 60 por ciento de sus trabajadores durante la construcción de sus locales. Si bien los sindicatos finlandeses solían tener una visión positiva del teletrabajo, también existían algunas situaciones inaceptables, por ejemplo, la de una compañía de seguros que permitía el teletrabajo únicamente para el 25 por ciento más productivo de su personal, lo que, a su vez, había tenido el efecto inaceptable de aumentar su carga de trabajo.
 29. Una participante empleadora de España estuvo de acuerdo en que el teletrabajo debería ser voluntario, ya que la reorientación hacia el teletrabajo en lugar de trabajar en la oficina era una decisión mutuamente acordada. A su juicio, no podían aplicarse criterios uniformes a todos los países y sectores, dado que éstos deberían basarse en la voluntad de las partes y en los convenios colectivos. También era importante comprender que no todas las empresas, empleos y trabajadores eran apropiados para las modalidades de teletrabajo. En su propio país, el teletrabajo desempeñaba un papel importante, dado que proporcionaba protección social además de igualdad de oportunidades, en la medida en que permitía a las mujeres seguir trabajando y cuidar al mismo tiempo de sus familiares.
 30. Un participante trabajador de Bélgica indicó que el teletrabajo sólo podía añadir sentido al trabajo si se ofrecía sin discriminación. Señaló que la formación debía impartirse en horas de trabajo, y estar encaminada a potenciar el progreso profesional y no a incrementar la producción actual. Los trabajadores que se encontraban en estas modalidades también deberían tener acceso a la participación y la representación sindicales. Pidió que la discusión se centrara en los derechos individuales y colectivos de los teletrabajadores, ya que el teletrabajo podría significar algo más que una medida para incrementar la productividad y reducir los costos.

-
- 31.** Un representante del Gobierno de Sudáfrica, señalando que el teletrabajo no estaba extendido en su país, confiaba en aprender de otros participantes acerca de los tipos de trabajo que se prestaban al teletrabajo y de las leyes pertinentes sobre la solución de conflictos relativas al teletrabajo que existían en todo el mundo. También esperaba escuchar las opiniones de los participantes sobre los derechos de propiedad intelectual y la propiedad de los productos creativos cuando en las modalidades de teletrabajo se encontraban partes que no se limitaban a las fronteras de un único país.
 - 32.** Un participante empleador del Japón definió a los teletrabajadores como personal de plantilla que trabajaba al menos uno o dos días a la semana lejos de su lugar de trabajo habitual. Señaló que los empleadores se beneficiaban del teletrabajo, independientemente del alto costo que suponía establecer medidas efectivas de seguridad de los datos tecnológicos cuando el personal trabajaba lejos de los locales de la empresa. Refiriéndose a un comentario realizado anteriormente por otro participante, indicó que el aislamiento del trabajador no tendría lugar si el teletrabajador trabajaba únicamente lejos de las instalaciones del empleador una o dos veces por semana.
 - 33.** Una participante trabajadora de Costa Rica expresó su acuerdo con la observación formulada anteriormente por la participante empleadora de España, pero puntualizó que no todos los empleadores eran de la misma opinión. Cuando la pandemia del H1N1 surgió en su propio país, el Gobierno promulgó un decreto ejecutivo que permitió a las mujeres embarazadas trabajar desde su domicilio. En su país, sólo 1 500 trabajadores del sector público tenían acceso actualmente al teletrabajo, aunque el Gobierno podía ahorrar hasta 61 millones de colones si dichos acuerdos se extendieran cuanto menos al 10 por ciento de los funcionarios. Era importante evitar la discriminación en el acceso de los trabajadores al teletrabajo; asegurar que los trabajadores tuvieran derecho a volver a trabajar en las instalaciones de su empleador; garantizarles igualdad de acceso a la formación y a oportunidades para presentar su candidatura a vacantes de empleo, y establecer por escrito los derechos y las obligaciones de los trabajadores y los empleadores en las modalidades de teletrabajo. El diálogo social sobre éstas y otras cuestiones relacionadas con el trabajo era la mejor manera de avanzar.
 - 34.** El representante del Gobierno de Côte d'Ivoire indicó que si bien no existía todavía una legislación sobre el teletrabajo en su país, sí se habían realizado estudios sobre el tema. Puso de relieve el ahorro de tiempo y de costos de transporte que suponía al no ser necesario el desplazamiento entre el domicilio y el lugar de trabajo, y se preguntaba cuál era el nivel de desarrollo digital, de equipo y de tecnología necesario para beneficiarse plenamente del teletrabajo; cuáles eran las repercusiones del teletrabajo en otros sectores, incluidos el del transporte y la energía, y si el Estado debería limitarse a crear un marco legislativo propicio o si debería asumir un papel más activo.
 - 35.** El representante de la EBF, en respuesta a las observaciones formuladas por el representante del Gobierno de Sudáfrica, explicó que las respuestas al teletrabajo transfronterizo dependerían necesariamente de la aplicabilidad de las leyes extranjeras en el país de residencia del trabajador. El teletrabajo sólo brindaba flexibilidad en términos de lugar de trabajo; las horas de trabajo y los horarios de trabajo eran regulados por otras leyes y estatutos. El orador estaba de acuerdo en que el aislamiento de los trabajadores podía mitigarse si trabajaban varios días a la semana en los locales de su empleador, aunque el personal que trabajaba a distancia en zonas rurales tenían más probabilidades de beneficiarse de las modalidades en las que el teletrabajo era la manera habitual de trabajar. Era importante determinar si las personas y las funciones en cuestión eran compatibles con el teletrabajo, con objeto de asegurar que cualquier teletrabajo fuera voluntario, en lo que entonces podrían apoyarse los convenios colectivos.
 - 36.** Una participante trabajadora de Suecia sostuvo que, con el fin de que la discusión reflejara toda la evolución que estaba experimentando el mundo, había otras muchas formas de teletrabajo que debían incluirse en la discusión, más allá del trabajo regular realizado lejos de las instalaciones del empleador, a menudo desde el domicilio, uno o dos días a la semana.

-
37. Un representante del Gobierno del Paraguay señaló que se había sometido un proyecto de ley sobre el teletrabajo a los órganos legislativos de su país. Además, se había promulgado un decreto presidencial que exhortaba a realizar un estudio sobre el posible impacto de la introducción del teletrabajo en el sector público. Su establecimiento debería basarse en el diálogo social para asegurar que estuviera en consonancia con el trabajo decente, cumpliera las normas contenidas en el código del trabajo nacional y no condujera a un mayor desempleo. A su juicio, al considerar la utilización del teletrabajo, los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores de cada país debían definir lo que era apropiado, lo que crearía oportunidades de empleo y lo que aseguraría el trabajo decente.
 38. Un participante empleador de Nigeria puso de relieve la creciente demanda de teletrabajo en su país, aunque los datos estadísticos sobre dicho fenómeno eran escasos. Subrayó la importancia de invertir desde un principio en la educación y en el desarrollo de competencias necesarias para el teletrabajo, con el fin de atraer a los mejores profesionales y de competir en la economía mundial.
 39. La representante del Gobierno de Costa Rica estuvo de acuerdo, y añadió que la demanda de teletrabajo, el acceso a tecnologías digitales adecuadas y las nuevas ocupaciones relacionadas con la tecnología estaban aumentando. También era importante poner en práctica modalidades de teletrabajo que fueran seguras y saludables para todas las partes, los gobiernos y el medio ambiente. Asimismo, era fundamental cerciorarse de que los trabajadores conocieran sus derechos, y los empleadores deberían estar familiarizados a su vez con el establecimiento de formas decentes y seguras de teletrabajo. El diálogo tripartito sería necesario al elaborar marcos de implantación del teletrabajo.
 40. Una participante empleadora de Colombia invitó al Foro a limitar las discusiones a los teletrabajadores de la economía formal, cuyos derechos ya estaban reconocidos. En respuesta a un comentario anterior de la representante del Gobierno de Costa Rica, la oradora subrayó que no todos los empleos eran compatibles con el teletrabajo, y que los empleadores debían evaluar dicha compatibilidad caso por caso.
 41. Un participante trabajador de Bélgica destacó el derecho de los teletrabajadores a desconectarse de los sistemas de las empresas. Creía que el Foro debería considerar políticas para asegurar que el teletrabajo se realizara únicamente durante las horas normales de trabajo, con el fin de evitar situaciones de sobrecarga de trabajo, porque el mayor acceso remoto a los sistemas de las empresas podía conducir a que los trabajadores nunca dejaran de trabajar, por ejemplo, para leer sus correos electrónicos relacionados con el trabajo y responder a ellos, y a que los empleadores pidieran ocasionalmente a los trabajadores que continuaran trabajando fuera de sus horas normales de trabajo.
 42. Un representante del Gobierno de Sudáfrica hizo eco de la preocupación expresada por el orador anterior, e instó a que se elaborara un instrumento que definiera las cuestiones relacionadas con el tiempo de trabajo en las modalidades de teletrabajo. También subrayó la importancia que revestía considerar la cuestión del teletrabajo fronterizo en el contexto de la creciente globalización, ya que cabía pensar en circunstancias en las que los derechos de los trabajadores podrían verse menoscabados.
 43. El representante de la EBF, señalando que los empleadores y los trabajadores seguían en un proceso de aprendizaje en lo que respecta al teletrabajo, recordó el título del Foro, que ponía de relieve que los retos que planteaba el teletrabajo afectaban a todos los interlocutores sociales. Si bien las obligaciones en materia de seguridad y salud eran más fáciles de cumplir en los lugares de trabajo controlados por los empleadores que en el domicilio privado de los trabajadores cuando el teletrabajo se realizaba desde el mismo, seguiría siendo difícil asegurar el respeto de los diferentes derechos de los trabajadores que desempeñaban sus funciones en la oficina en relación con los derechos de los teletrabajadores en los casos en que la relación de trabajo y las normas establecidas eran idénticas para ambas categorías de

trabajo. En algunas situaciones, las normas podían vincular no sólo a los empleadores, sino también la conducta privada y el tiempo de trabajo de los trabajadores. Señaló que los comités de empresa alemanes tenían derecho a visitar cada lugar de trabajo con el fin de verificar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud y de las leyes europeas, lo que no sería posible si el trabajador les denegaba el acceso a su domicilio privado. Lo que planteaba problemas era la elaboración de normas para los diferentes entornos de trabajo. En lo que respecta al tiempo de trabajo, citó un estudio realizado por los bancos internacionales alemanes, según el cual los trabajadores con horarios de trabajo flexibles podían superar mejor el estrés, incluso cuando tenían una gran carga de trabajo.

44. Una participante trabajadora de Costa Rica señaló que los interlocutores sociales del Banco Popular en su país tardaban ocho meses en entablar negociaciones y en alcanzar un acuerdo colectivo que incluyera el teletrabajo, porque ambas partes consideraban que la cuestión revestía importancia para cada una de ellas. Instó al Foro a que propusiera soluciones a las dificultades relacionadas con la utilización del teletrabajo que redundaran en beneficio de todas las partes.
45. Una representante del Gobierno del Paraguay pidió al Grupo de los Empleadores que indicara cuáles eran, a su juicio, los beneficios del teletrabajo para ellos. Varios países latinoamericanos habían establecido incentivos con el fin de alentar a las empresas a adoptar y promover el teletrabajo, incluidos beneficios fiscales e incentivos fiscales sobre las nóminas. Quería saber si dichos incentivos seguían siendo pertinentes para los empleadores.
46. El Vicepresidente empleador, hablando en calidad de participante empleador de la Argentina, subrayó que las ventajas del teletrabajo dependían de las circunstancias específicas de las empresas, y de las situaciones particulares de los sectores en los que éstas desplegaban su actividad. El Foro debería evitar proponer límites a las modalidades de teletrabajo, y proponer en su lugar formas de propiciar su expansión. Con este fin, su país debía mejorar la infraestructura pertinente y las competencias necesarias para el crecimiento del teletrabajo. Los incentivos para alentar a los empleadores a aceptar el teletrabajo eran algunas veces esenciales y les ayudaban a aumentar su eficiencia. Sin embargo, opinaba que un concepto abierto de teletrabajo, así como el establecimiento de la asistencia y los instrumentos necesarios, eran necesarios para promover su crecimiento.

Políticas y prácticas para encarar mejor los desafíos a que se enfrenta el trabajo decente y productivo, maximizando al mismo tiempo los beneficios del crecimiento del teletrabajo para las empresas, los trabajadores y la sociedad

47. La Co-Vicepresidenta trabajadora, Sra. Stenström, subrayó que las condiciones del teletrabajo deberían respetar la legislación laboral vigente. También destacó la necesidad de incluir dichas condiciones en la negociación colectiva, asegurando que la protección social y la igualdad de derechos para todos los trabajadores se contemplaran en ella, con independencia de que dichos trabajadores se encontraran en modalidades de teletrabajo o de que trabajaran en las instalaciones de su empleador. Los gobiernos y los empleadores debían adoptar medidas adecuadas para asegurar que los teletrabajadores no estuvieran aislados y se sintieran plenamente integrados en la fuerza de trabajo de la empresa. El teletrabajo debería ser voluntario y reversible, y en el marco del mismo se deberían describir claramente las condiciones de empleo, tales como el derecho de los trabajadores a estar cubiertos por la negociación colectiva y al establecimiento de sus contratos a título individual. Además, se debería asegurar que todos los teletrabajadores tengan las mismas oportunidades y estén cubiertos por las mismas normas y acuerdos que los demás trabajadores. El tripartismo era esencial para asegurar el acceso equitativo a las oportunidades de formación y de desarrollo de competencias. En los casos en que no

existía una normativa, los gobiernos debían asumir la responsabilidad de establecerla, con el fin de asegurar el respeto efectivo del derecho de los trabajadores a la protección social y al trabajo decente.

- 48.** El Vicepresidente empleador señaló que su Grupo no reconocía que el teletrabajo planteara un problema particular para el trabajo decente. A su juicio, no se necesitaban nuevas leyes que cubrieran esta cuestión, porque, tal como se había mencionado antes, la discusión se centraba en una manera particular de organizar el trabajo en el empleo regular en sectores económicos seleccionados. Sin embargo, señaló que el teletrabajo podía plantear desafíos en términos de gestión de recursos humanos, concretamente en lo que respecta a la selección de personal, a la creación de equipos y al compromiso organizativo y la lealtad del personal. Los gobiernos debían comprometerse asimismo a promover el teletrabajo en términos de establecer la infraestructura necesaria y de asegurar una conectividad suficiente, segura y eficiente. Propuso elaborar datos estadísticos más generales y fiables, y llevar a cabo una serie de estudios exhaustivos sobre el impacto del teletrabajo, incluidas las diferentes iniciativas que ya se habían emprendido y las mejores prácticas en materia de teletrabajo en estos dos sectores.
- 49.** El Vicepresidente gubernamental propuso nueve políticas basadas en la discusión mantenida en su Grupo. En primer lugar, crear comisiones o grupos similares dentro de cada país con el fin de promover el teletrabajo, establecer la infraestructura necesaria y desarrollar redes tripartitas; en segundo lugar, crear capacidad con miras a desarrollar las calificaciones y conocimientos necesarios para el teletrabajo en todos los sectores económicos, incluido el aspecto de extender su utilización con el fin de que participen los grupos vulnerables; en tercer lugar, promover la infraestructura, como telecentros o centros de innovación social en los que los teletrabajadores cuenten con el espacio, la tecnología, el equipo informático y la conectividad adecuados, que estén situados preferiblemente en zonas desfavorecidas; en cuarto lugar, establecer observatorios del teletrabajo, que podrían prestar apoyo en este ámbito a las partes en los diferentes países, y proporcionar estadísticas a la Oficina; en quinto lugar, elaborar recomendaciones o directrices dirigidas a los gobiernos relativas a la ciberseguridad y a la protección de la privacidad; en sexto lugar, elaborar directrices de la OIT que compilen el derecho internacional privado existente y los instrumentos sobre el teletrabajo transfronterizo; en séptimo lugar, concluir acuerdos marco, tales como el acuerdo marco de la Unión Europea, que comprendan directrices para ayudar a los gobiernos a promover análisis que incorporen las opiniones de diversos grupos; en octavo lugar, fomentar el teletrabajo en los sectores económicos en que los trabajadores no tienen acceso a Internet de alta velocidad ni a otro tipo de infraestructura, especialmente en las zonas remotas o más vulnerables y, en noveno lugar, mejorar y reducir el costo del acceso a Internet, especialmente en las zonas rurales, con objeto de frenar los grandes flujos migratorios de trabajadores rurales a las zonas urbanas.
- 50.** Un participante trabajador del Brasil señaló que ciertas leyes en su país cubrían las horas de trabajo, el salario y la progresión profesional de todos los trabajadores, sea cual fuere su lugar de trabajo. Añadió que el teletrabajo requería negociaciones específicas, por ejemplo, disposiciones que cubrieran los accidentes del trabajo producidos en el domicilio. Reiteró la necesidad de que todos los trabajadores estuvieran cubiertos por las mismas normas y tuvieran derecho a la negociación colectiva y a gozar de los mismos derechos que sus colegas que trabajaban en las instalaciones del empleador.
- 51.** Un representante del Gobierno de Sudáfrica explicó que el teletrabajo aún no estaba extendido en su país, pero que celebraba la oportunidad de aprender de las experiencias de otros países al respecto. A raíz del debate, podía concluirse, en lo que respecta a las ventajas y desventajas del teletrabajo, que éste podía proporcionar un horario de trabajo flexible a los trabajadores que les permitía conciliar su vida laboral y familiar, pero los empleadores debían adoptar medidas para asegurar la seguridad y salud de los trabajadores en lugares remotos, lejos de las instalaciones del empleador. Asimismo, planteaba dificultades ofrecer

un entorno propicio, de tal modo que los trabajadores que no trabajaban en los locales del empleador pudieran seguir interactuando con sus colegas con el fin de participar en la negociación colectiva. Al mismo tiempo, los Ministerios del Trabajo deberían velar por que se proteja efectivamente a los trabajadores que se encuentran en modalidades de teletrabajo y que no están sindicados. También cabía el riesgo de que los inversores consideraran más beneficioso para ellos trasladarse a otro lugar o no invertir en los países en los que las leyes favorecían más a los trabajadores que a los empleadores, lo que podía aumentar considerablemente el desempleo en los países que brindaban una protección efectiva a los trabajadores.

- 52.** Una participante empleadora de España subrayó la necesidad de alcanzar un acuerdo acerca de que el teletrabajo era una forma de organización del trabajo que proporcionaba una mayor flexibilidad en los lugares en que utilizaba. A su juicio, unas normas excesivamente complejas sobre el teletrabajo, o un acceso excesivamente difícil o desigual al mismo, afectarían su viabilidad. Era importante que los gobiernos y la política pública apoyaran el teletrabajo, con miras a su crecimiento. Se preguntaba qué países o empresas habían profundizado en la cuestión de la salud en el trabajo de los trabajadores, y qué dificultades concretas se habían planteado a este respecto.
- 53.** Un participante trabajador del Camerún indicó que las normas que regulaban el teletrabajo deberían evolucionar. Explicó que en muchos países africanos dichas normas no existían, y que los códigos del trabajo no mencionaban este fenómeno. Propuso que se tratara a los teletrabajadores como a cualquier otro trabajador, contemplándoles en las normas, los códigos del trabajo y los convenios colectivos pertinentes. Añadió que los teletrabajadores deberían poder constituir sindicatos.
- 54.** El representante del Gobierno de Colombia explicó que el teletrabajo era una forma diferente de trabajo en la que los trabajadores y sus empleadores se comunicaban a través de la tecnología de la información. Indicó que Colombia contaba con 95 439 teletrabajadores en 2016, tres veces más que en 2012. En el país también existían 10 739 empresas que utilizaban el teletrabajo, cifra que se había incrementado un 2,5 por ciento en relación con 2012. El objetivo del Gobierno era lograr que hubiera 120 000 teletrabajadores para 2018. El país había adoptado una ley sobre el teletrabajo en 2008, que estaba complementada por una decisión judicial que preveía que el teletrabajo debía proporcionar seguridad social y otras protecciones. Explicó que su Ministerio contaba con un programa que suministraba información sobre las ventajas del teletrabajo, tales como el incremento de la productividad, la reducción de los costos, más trabajo de equipo, la conciliación de la vida laboral y familiar y una mayor movilidad, y que fomentaba el uso de nuevas tecnologías. La legislación mencionada anteriormente enumeraba las siguientes modalidades de teletrabajo: trabajadores autónomos; trabajadores independientes que realizaban tareas desde el lugar que consideraran oportuno; trabajadores con un contrato de trabajo que les permitía alternar el trabajo regular y el teletrabajo, y teletrabajadores móviles. Los empleadores tenían el deber de supervisar los lugares de teletrabajo, y de fijar los días en los que los teletrabajadores debían trabajar en sus instalaciones. También tenían la obligación de respetar las normas relacionadas con los accidentes del trabajo de los trabajadores que se encontraban en modalidades de teletrabajo. Su país estaba decidido a seguir promoviendo el teletrabajo como un medio para incrementar la productividad.
- 55.** El representante de la EBF señaló que la dificultad que se planteaba, tal como se indicaba en el informe, era la distancia física que existía entre los trabajadores y la dirección, y entre los propios trabajadores. Subrayó que muchas de las cuestiones relacionadas con el teletrabajo no hacían referencia a la condición jurídica de los teletrabajadores, sino a las disposiciones laborales prácticas diarias. Una condición para el éxito del teletrabajo era la selección cuidadosa de los empleos que se prestaban al teletrabajo y de los trabajadores que podían realizarlo. La gestión del teletrabajo exigía un conjunto diferente de aptitudes de liderazgo, y centrarse más bien en los resultados que en el proceso. Era preciso que los

empleadores se aseguraran de que el teletrabajo no condujera a cargas de trabajo excesivas. Para los trabajadores, de manera análoga, el teletrabajo requería un tipo diferente de auto-organización y de auto-responsabilidad. Además, el orador subrayó la importancia de asegurar que el teletrabajo redundara en beneficio tanto de los trabajadores como de los empleadores, indicando que, por este motivo, era necesario abstenerse de una legislación prematura que dificultara que las empresas, los trabajadores y los interlocutores sociales continuaran creciendo.

- 56.** Una participante trabajadora de Suecia señaló que existían al menos dos categorías de teletrabajadores en su país: la mayoría gozaba de más flexibilidad a la hora de decidir cuándo realizar teletrabajo, mientras que una minoría eran trabajadores a tiempo completo, con plazos fijos y un trabajo cada vez más regulado. Añadió que el primer grupo solía estar más calificado, pero trabajaba más horas de las que debería. Confiaba en que el Foro aclarara y definiera las condiciones de trabajo decente que deberían aplicarse a estas categorías de trabajadores.
- 57.** Una representante del Gobierno del Paraguay indicó que en su país se habían evaluado las ventajas del teletrabajo en relación con la flexibilidad temporal y espacial, pero que la cuestión aún no estaba muy reglamentada. Pidió a los empleadores que aclararan qué tipo de reglamentación podría establecerse para el teletrabajo, subrayando los beneficios de la flexibilidad temporal tanto para los empleadores como para los trabajadores, aunque seguía opinando que era importante contar con una definición y una medición adecuadas de sus efectos para ambas partes.
- 58.** Un participante empleador del Japón consideró inapropiado introducir un nuevo marco jurídico para el teletrabajo, ya que el fenómeno aún no se había definido claramente, y añadió que, en caso de establecerse, dicho marco debería regular todos los tipos de relaciones de trabajo, ya fueran modalidades de teletrabajo o formas tradicionales de trabajo, con el objetivo de beneficiar a ambas partes, aunque el teletrabajo incluyera un horario de trabajo más flexible. También instó a elaborar sistemas de medición apropiados con el fin de medir el teletrabajo.
- 59.** Un participante trabajador del Japón indicó que, como grupo, los trabajadores autónomos eran los más vulnerables entre quienes se dedicaban al teletrabajo. Tenían muchos mandatos de diferentes empleadores, como si fueran asalariados. En la actualidad existían modalidades de trabajo muy distintas en las que participaban los trabajadores autónomos sin gozar de ninguno de los derechos de negociación colectiva de que disfrutaban los trabajadores permanentes.
- 60.** El representante del Gobierno de España subrayó la importancia de crear capacidad en lo que respecta al teletrabajo, explicando sus ventajas y las tecnologías que exigía para las pequeñas y medianas empresas (PYME), que prevalecían en su país. De manera análoga, era necesario fortalecer las competencias de los trabajadores, con el fin de que pudieran aprovechar la infraestructura del teletrabajo, lo cual también ayudaría a los grupos vulnerables. Planteó asimismo la cuestión de la responsabilidad en relación con los costos que representaba trabajar desde el domicilio. También se necesitaban datos que sirvieran de orientación al formular políticas que aseguraran unas condiciones de trabajo decente para el teletrabajo transfronterizo.
- 61.** El representante de la EBF, haciendo referencia a los comentarios anteriores del representante del Gobierno del Paraguay y del participante trabajador del Japón, reiteró que los trabajadores autónomos no formaban parte de la discusión. Sostuvo asimismo que sería más apropiado permitir a las empresas y a los trabajadores alcanzar un acuerdo sobre los marcos normativos que más les convenían, en el contexto del contrato de trabajo general. Añadió que la flexibilidad que brindaba el teletrabajo algunas veces conllevaría necesariamente que la vida laboral interfiriera en la vida familiar, lo que los mandantes tripartitos deberían evitar.

-
- 62.** Un participante trabajador de Bélgica pidió a los empleadores que aclararan en qué medida el teletrabajo debería beneficiar a todas las partes, ya que su utilización conllevaba unos costos enormes. Citó el concepto de «hot desking» en Bélgica (oficinas con terminales compartidos), según el cual los trabajadores no tenían escritorios individuales, sino que debían compartirlos. Indicó que el teletrabajo redundaría claramente en beneficio de los empleadores en términos de productividad, pero que, según las estadísticas, los teletrabajadores trabajaban entre nueve y diez horas diarias sin recibir una compensación a cambio, mientras que la jornada laboral normal en las instalaciones del empleador era de ocho horas.
- 63.** Una participante empleadora de España, respondiendo al orador anterior, señaló que la conectividad en los lugares de teletrabajo requería una inversión considerable y que, por lo tanto, sólo las grandes empresas de su país tenían modalidades de teletrabajo. Para los empleadores, la principal ventaja del teletrabajo era motivar a los trabajadores, quienes solicitaban ellos mismos estas modalidades para tener una mayor flexibilidad. Dudaba de que las pymes, que representaban el 98 por ciento de la economía española, pudieran costear el teletrabajo. Un resultado que redundara en beneficio de todos podría variar de un país a otro. El teletrabajo también debería ser voluntario para ambas partes.
- 64.** Un participante trabajador de Bélgica puso de relieve la responsabilidad tanto de los empleadores como de los sindicatos de proteger a los trabajadores que se encontraban en modalidades de teletrabajo.
- 65.** El representante del Gobierno del Ecuador informó sobre la normativa de su país, según la cual el teletrabajo era voluntario y requería someter los contratos de teletrabajo al Ministerio del Trabajo para su examen y aprobación. A su juicio, la legislación no debería distinguir entre el teletrabajo en los entornos del trabajo autónomo y del trabajo en calidad de asalariado. También subrayó que la confidencialidad hacía referencia tanto a los empleadores como a los trabajadores, pero que cuando se utilizaba debidamente, el teletrabajo podía aportar resultados positivos para los trabajadores, los empleadores y la sociedad en su conjunto.
- 66.** El Vicepresidente empleador, hablando en calidad de empleador de la Argentina, reafirmó que la principal ventaja del teletrabajo era su flexibilidad geográfica, y no su flexibilidad en términos de horario de trabajo. Las normas relativas a las horas máximas de trabajo deberían respetarse, incluso en el teletrabajo. A su juicio, un mayor número de empresas, en particular las pequeñas empresas, habrían utilizado el teletrabajo si no fuera por la considerable inversión que requería en términos de formación, infraestructura fiable, etc. El Foro debería alentar a los gobiernos a promover iniciativas encaminadas al establecimiento de sistemas de infraestructura de teletrabajo fiables y a la facilitación de formación y de guías de formación. Los empleadores estaban convencidos de que el teletrabajo representaba una modalidad de trabajo que redundaba en beneficio de todas las partes, pero requería experiencia y apoyo de los gobiernos y de las organizaciones internacionales.
- 67.** Un participante trabajador de la Argentina reconoció que nadie invertiría si consideraba que registraría pérdidas, pero señaló la gran diferencia que existía entre las ventajas para los empleadores y los trabajadores ya que, a su juicio, las inversiones requeridas no eran tan importantes para que la empresa no pudiera costearlas. Si bien estaba de acuerdo en que los acuerdos deberían ser voluntarios, seguía siendo necesario brindar protección a los trabajadores en las situaciones en las que los empleadores reducían el espacio de trabajo en sus instalaciones y en las que se exigía a los trabajadores que lo utilizaran si tenían que trabajar en las mismas. Debía reglamentarse el teletrabajo autónomo para asegurar que dichas modalidades de trabajo fueran realmente voluntarias. Por último, creía que si los contratos se negociaban a título individual, y no de manera colectiva, el trabajador saldría perdiendo.
- 68.** Un representante del Gobierno de Sudáfrica consideró que parecía haber consenso acerca de la necesidad de redoblar los esfuerzos en lo que respecta a la flexibilidad de las modalidades de trabajo, ya que dicha flexibilidad podría tener consecuencias imprevistas, y no debería

utilizarse como excusa o como una oportunidad para que los empleadores eludieran su responsabilidad. Señaló que su delegación tomaría esto en consideración al tratar el tercer punto para la discusión.

- 69.** Una participante empleadora de Colombia, respondiendo al comentario realizado por el participante trabajador de la Argentina, indicó que tendrían que introducirse nuevos procesos de recursos humanos y realizarse nuevas inversiones en el desarrollo de las calificaciones para que el teletrabajo fuera un éxito. Si un trabajador no podía organizarse en casa, entonces la empresa o el trabajador podía solicitar una inversión de la modalidad de trabajo. Además, respondiendo al representante del Gobierno del Ecuador, subrayó la necesidad de modalidades de teletrabajo con el fin de especificar las tareas, las condiciones, la seguridad y las responsabilidades que conllevaba la modalidad en cuestión. En términos de costos, creía que las empresas de su país debían realizar grandes inversiones, especialmente en la seguridad de los datos, lo cual era de vital importancia en el sector de los servicios financieros. Por último, estaba convencida de que si se impartía más formación al personal para facilitar el teletrabajo aumentaría la motivación de los trabajadores.
- 70.** Un participante trabajador del Japón señaló que el participante empleador de la Argentina había identificado únicamente los retos que el teletrabajo planteaba a los empleadores. Estaba de acuerdo en afrontar los retos mediante el establecimiento de una reglamentación, e instó al Foro a proponer maneras en que la TIC pudiera utilizarse efectivamente para mejorar la conciliación entre la vida laboral y familiar más allá de las consideraciones de espacio y de tiempo.
- 71.** El representante de la EBF expuso las ventajas para los empleadores, también en lo que respecta a la contratación de trabajadores competentes afincados en las zonas rurales, que tal vez no pudieran desplazarse a las instalaciones del empleador, o que debían cuidar a sus hijos o a familiares de edad. Los empleadores habían invertido mucho tiempo y dinero en formar a los trabajadores a los niveles necesarios. También señaló que no había suficientes teletrabajadores para poner en práctica el «hot desking» junto con el teletrabajo, aunque no todos los trabajadores necesitaban un escritorio cada día. En relación con las horas de trabajo, estaba de acuerdo en la importancia de no sobrecargar al trabajador, pero señaló que los trabajadores debían indicar cuándo habían finalizado su jornada laboral, lo cual era más importante en el caso del teletrabajo que del trabajo tradicional.
- 72.** Un participante trabajador de Bélgica expresó su preocupación por que el teletrabajo diera lugar a que se aislara de manera involuntaria en su domicilio a los trabajadores con discapacidad, y a que dichos trabajadores no pudieran interactuar con sus colegas de trabajo, no tanto porque éstos quisieran optar por el teletrabajo, sino por la falta de instalaciones en los locales de trabajo tradicionales. También preguntó cómo podría un teletrabajador dedicar tiempo a sus asuntos familiares cuando fuera necesario.
- 73.** El representante del Gobierno del Ecuador explicó que la normativa vigente en su país sobre el trabajo nocturno exigía que los empleadores establecieran mecanismos internos para supervisar de cerca el trabajo nocturno realizado, así como la remuneración correspondiente que debía pagarse. También debía informarse a los trabajadores de las condiciones aplicables a cualquier hora de trabajo adicional. En la misma línea, si bien el teletrabajo era voluntario, el contrato debería especificar claramente qué se entendía por condiciones de trabajo irregulares.
- 74.** El Vicepresidente empleador subrayó que el teletrabajo no debería utilizarse para sustituir las leyes nacionales orientadas a los trabajadores con necesidades especiales. Sin embargo, en los países que carecían de dichas leyes o de dichos requisitos mínimos para estos trabajadores, el teletrabajo podría facilitar que se empleara a quienes tenían dichas necesidades. También era importante distinguir entre el teletrabajo realizado a tiempo completo, a tiempo parcial, o combinando ambas modalidades. No debería exagerarse la

preocupación acerca del posible aislamiento, ya que otros trabajadores — como los conductores de camiones profesionales —, por ejemplo, trabajaban solos sin que nadie se preocupara por ello. Su Grupo estaba convencido de que el Foro debería centrarse más en los beneficios del teletrabajo, y evitar ampliar la discusión a otras cuestiones no laborales, ya que unas expectativas excesivas podrían dar lugar a que las partes no alcanzaran un consenso que maximizara los beneficios del teletrabajo.

75. Un participante trabajador de Bélgica interpretó la declaración del Vicepresidente empleador como un intento de volver a definir el teletrabajo, a pesar de haber insistido anteriormente en que éste no debería ser el objetivo del Foro. Al ser un fenómeno reciente, el teletrabajo seguía planteando nuevos problemas. Si bien todos estaban de acuerdo en que el teletrabajo debería ser voluntario, los empleadores podrían seguir imponiendo condiciones que hicieran difícil que sus trabajadores se negaran a trabajar fuera del horario normal de trabajo si les pedían que lo hicieran.
76. El representante del Gobierno de Côte d'Ivoire explicó que su delegación pretendía aprender de otros países que tenían más experiencia en materia de teletrabajo, en particular en lo que respecta a los marcos jurídicos para regularlo.
77. El Vicepresidente empleador aclaró que su declaración anterior no tenía por objeto en absoluto definir el teletrabajo, que evolucionaba continuamente, por lo que era muy difícil de definir.

Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y de sus Miembros

78. El Vicepresidente empleador pidió a la OIT que llevara a cabo nuevos estudios sobre el teletrabajo en sus diferentes modalidades en los sectores de la TIC y de los servicios financieros. Dichos estudios deberían centrarse en las consideraciones demográficas, en particular la edad, el género, el nivel de educación y los lugares de trabajo de los trabajadores. Deberían incluir el porcentaje de los trabajadores que se encuentran en modalidades de trabajo a tiempo completo, a tiempo parcial y de otro tipo; la disponibilidad de infraestructura para promover el teletrabajo y los problemas relativos a la infraestructura; los modelos de supervisión adoptados en cada organización para hacer posible el teletrabajo, y las mejores prácticas de las empresas de ambos sectores que se examinan en todo el mundo, reconociéndose que no existe un modelo válido para todos y recopilándose información para el futuro.
79. El portavoz de los trabajadores señaló que la discusión había aportado datos concluyentes que mostraban que los países se encontraban en diferentes fases de la utilización del teletrabajo. Por ejemplo, los países africanos se enfrentaban a dificultades estructurales para alcanzar un nivel comparable al de Europa. La información contenida en el documento temático era un buen comienzo, pero se necesitaban más estudios para supervisar el teletrabajo a escala mundial. La Oficina debería dirigir esta labor de investigación y examinar más elementos del teletrabajo; por ejemplo, debería examinar las cuestiones en juego cuando la empresa y el trabajador están establecidos en diferentes países. Dichos estudios deberían concluirse en un plazo de dos años, tras los cuales debería celebrarse una reunión más pequeña integrada por aproximadamente diez a 12 representantes tripartitos en la que pudieran examinarse y difundirse las conclusiones. La Oficina también debería recopilar información sobre las declaraciones conjuntas acerca del teletrabajo formuladas por los interlocutores sociales en distintas regiones, por ejemplo, las realizadas en Europa, en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, y difundirlas a otros mandantes en todo el mundo con el fin de proporcionarles orientación al respecto. Debería prestarse particular atención a los derechos de los trabajadores y a su seguridad y salud, no centrándose únicamente en el presente, sino también en la posible evolución del teletrabajo, tal como se

indicaba en el párrafo 2 del documento de la Oficina. Por último, los trabajadores estaban de acuerdo con sus homólogos empleadores en que el resultado debía ser una situación en la que todas las partes salieran beneficiadas.

- 80.** El Vicepresidente gubernamental formuló nueve recomendaciones a la Oficina. En primer lugar, la OIT debería redactar directrices, así como un documento de buenas prácticas sobre la ciberseguridad en el sector financiero, ya que este sector era sumamente susceptible a las preocupaciones expresadas en este ámbito. En segundo lugar, debería elaborar directrices orientadas al derecho privado internacional y al teletrabajo transfronterizo, con el fin de establecer las conexiones entre los temas mencionados anteriormente en un documento. En tercer lugar, debería recopilar estadísticas sobre el teletrabajo a escala mundial sobre una base anual. En cuarto lugar, debería establecer una amplia red de colaboración, creando una forma de página web para que la información pertinente pueda compartirse, y debería designar a personas de contacto en la OIT que se centren únicamente en el teletrabajo, citando el ejemplo del XXI Taller de la Academia Internacional de Teletrabajo, que tendría lugar en la Universidad Católica del Perú del 23 al 25 de noviembre de 2016. En quinto lugar, la OIT debería elaborar un manual de iniciación al teletrabajo, que incluya definiciones del teletrabajo y del trabajo decente. En sexto lugar, el teletrabajo podría figurar en los órdenes del día de las conferencias regionales de la OIT. En séptimo lugar, debería concertar esfuerzos con otras organizaciones internacionales con el fin de redactar un documento exhaustivo sobre el teletrabajo. En octavo lugar, debería organizar cursos virtuales sobre el teletrabajo de manera segmentada y sectorial, orientados a los gobiernos, los trabajadores y los empleadores que analizan de por sí este fenómeno. El orador señaló asimismo que las Naciones Unidas habían puesto de relieve la importancia que revestía el teletrabajo en los países en desarrollo, lo cual sería de utilidad. En noveno lugar, la OIT debería examinar esta cuestión desde una perspectiva sectorial más general.
- 81.** El representante de la EBF pidió a los gobiernos que fueran realistas, pero elogió su ambición. Los dos sectores que estaban analizándose no eran similares a otros sectores, y el Consejo de Administración de la OIT los había seleccionado debido a su amplia utilización de la tecnología avanzada y de la digitalización. Al centrarse en ellos en esta fase se obtendrían los mejores resultados. Señalando que los participantes habían acordado que ésta era una fase de aprendizaje que permitiría identificar lo que funcionaba mejor, la propuesta de analizar esto último era apropiada. Sin embargo, sería prematuro considerar otras recomendaciones antes de disponer de más información.
- 82.** Una representante del Gobierno de Costa Rica señaló que el seguimiento del Foro incluía un plan de trabajo con una secuencia de fases y temas, lo que podría ayudar a los Estados Miembros a avanzar en lo que respecta al teletrabajo, independientemente de la fase de desarrollo en la que se encontraran en este ámbito.
- 83.** El representante de la EBF subrayó que debería alentarse a los gobiernos a adoptar las medidas necesarias con el fin de ampliar la infraestructura necesaria para facilitar el teletrabajo a más personas.
- 84.** Un participante trabajador de Costa Rica expresó su acuerdo con las recomendaciones formuladas por el Grupo Gubernamental, y propuso además que la Oficina designara un oficial de contacto o un punto de contacto para que documentara y facilitara el intercambio de información sobre los progresos realizados en lo tocante al teletrabajo en diferentes países, como también habían propuesto los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores.
- 85.** Un representante del Gobierno de Sudáfrica pidió al representante de la EBF que aclarara qué recomendaciones consideraba prematuras, señalando que varios participantes habían indicado que el teletrabajo formaría parte integrante de nuestra sociedad. Señalando que los participantes también habían indicado que algunos países estaban más adelantados que otros

por lo referente al teletrabajo, se preguntaba en qué fase sería apropiado introducir normas necesarias para el teletrabajo, o qué derechos debían garantizarse a los trabajadores en la fase actual, y cuáles no eran apropiados todavía. También reiteró su pregunta anterior sobre los beneficios que los empleadores esperaban que les aportaría el teletrabajo en comparación con los que exigían los trabajadores.

- 86.** El Vicepresidente empleador respondió que se había discutido ampliamente que el teletrabajo beneficiaba a los trabajadores, los empleadores, los gobiernos y la sociedad en general. Los desafíos estaban más relacionados con las prácticas de gestión de recursos humanos, que aún no estaban en consonancia con el trabajo realizado lejos de las instalaciones del empleador. El punto de partida apropiado debería ser recopilar más datos, porque, tal como mostraba el documento temático, si bien el teletrabajo había existido durante décadas, seguía sin disponerse de información fiable. En el documento de la Oficina también se había subrayado acertadamente el desarrollo desigual del teletrabajo en los diversos sectores y países, lo cual aumentaba su complejidad. En la actualidad no existía una visión clara de la situación del teletrabajo, por lo que no podían hallarse soluciones simples a los desafíos que planteaba. Así pues, era preciso realizar estudios como base para la formulación de soluciones apropiadas.
- 87.** El Co-Vicepresidente trabajador, Sr. Kerr, señaló que su Grupo acogería con agrado cualquier progreso realizado por los gobiernos y los interlocutores sociales, y propuso que los acuerdos y las declaraciones conjuntas concluidas entre los interlocutores sociales se compartieran con los gobiernos, ya que estos documentos proporcionaban ejemplos de los derechos básicos de los trabajadores. Alentó a los gobiernos a tomar en consideración dichos documentos y a colaborar con los interlocutores sociales con el fin de hacer avanzar la utilización del teletrabajo. Explicó que, en la fase actual, era demasiado pronto para obtener una posición globalmente acordada, y que además era necesario realizar estudios.
- 88.** Una representante del Gobierno del Paraguay recordó que en el documento se había puesto de relieve la necesidad de estadísticas fiables. Propuso, entre otras cosas, que la OIT elaborara una clasificación de los diversos tipos de teletrabajo, incluidas nuevas formas de trabajo.
- 89.** Un participante trabajador de Bélgica puso de relieve el derecho de cada trabajador a buscar oportunidades de empleo en el sector en continua evolución de la TIC, a ser informado de dicho mundo digital y a que su trabajo se remunerara debidamente. Dada la continua evolución del mundo digital, se preguntaba qué impacto tendría en los derechos fundamentales de los trabajadores y en su capacidad para mantener actualizadas sus calificaciones.
- 90.** Un representante del Gobierno del Ecuador, señalando la continua labor de la OIT en lo que respecta al futuro del trabajo, estimó necesario que existiera un instrumento sobre el teletrabajo que no se limitara a los sectores de la TIC y de los servicios financieros y al que el Foro pudiera aportar una contribución considerable. En su país, las personas se consideraban más importantes que el capital: debería haber una sociedad con un mercado, y no un mercado con una sociedad, porque el capital debería estar al servicio de las personas. La Oficina y los gobiernos deberían tener en cuenta la necesidad de reglamentar la relación entre los empleadores y los trabajadores, inclinándose por la parte más débil, pero asegurándose al mismo tiempo de no menoscabar otros derechos.
- 91.** Una participante empleadora de España indicó que sería difícil llevar a cabo un estudio sobre el impacto del teletrabajo en los trabajadores sin conocer de antemano la prevalencia del teletrabajo, y elaborar un instrumento sin una visión clara de la situación. Pidió que se realizaran más estudios para comprender mejor la situación, antes de tomar cualquier medida.

-
- 92.** Un representante del Gobierno del Paraguay apoyó las propuestas formuladas por el Grupo Gubernamental, que consideraba recomendaciones generales. Propuso asimismo hacer referencia al Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 y a las directrices de la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información, como indicadores válidos para los estudios propuestos. Añadió que los estudios deberían tener en cuenta los derechos laborales reconocidos por las Naciones Unidas, las normas aplicables de la OIT y otros compromisos a nivel regional que pudieran utilizarse como ejemplos de buenas prácticas. Pidió al Foro que tomara nota de los instrumentos existentes.
- 93.** Un representante del Gobierno de Sudáfrica señaló que el convenio propuesto debería centrarse en la información obtenida de los países que utilizaban el teletrabajo. Reiteró que muchas personas se beneficiaban del teletrabajo, pero que se estaban menoscabando los derechos de otras. La falta de instrumentos que sirvieran de orientación a los responsables de la formulación de políticas causaba incertidumbre. También preguntó si la SST era responsabilidad del empleador o del trabajador. Salvo en el caso de su utilización para la TIC, consideraba que el teletrabajo era una forma de trabajar desde el domicilio, y que ya existía un convenio y una recomendación de la OIT sobre este tema.
- 94.** El representante de la EBF, respondiendo al orador anterior, señaló que tanto el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) de la OIT como la Recomendación que lo acompañaba trataban específicamente el trabajo industrial a destajo, y estaba de acuerdo en que el lugar de trabajo era similar, pero el tipo de trabajo era distinto. Aunque podían aplicarse ciertos aspectos de estos dos, un análisis jurídico podría mostrar que estos instrumentos eran inapropiados para el teletrabajo. El Foro necesitaría adoptar una perspectiva diferente: quienes trabajaban desde un ordenador en una oficina realizaban el mismo tipo de trabajo que aquellos que trabajaban fuera de la empresa en el marco del teletrabajo. El Foro había contemplado la creación de un nuevo marco jurídico para este tipo de trabajo, pero los derechos básicos de los trabajadores ya formaban parte del contrato y de la relación de trabajo, sin que hubiera una diferencia en términos de remuneración o de derechos. No veía motivo alguno para establecer un nuevo tipo de relación de trabajo.
- 95.** Un representante del Gobierno del Paraguay apoyó el calendario propuesto por la representante del Gobierno de Costa Rica, así como la propuesta formulada por el representante del Gobierno de Sudáfrica, que también podría tener un calendario pero no una aplicación inmediata de la normativa. Los empleadores que utilizaban el teletrabajo se enfrentaban a distintos entornos: si bien algunos países habían comenzado a reglamentar este tipo de trabajo hacía ya un decenio, otros aún tenían que hacerlo. El orador apoyaba asimismo el llamamiento del representante del Gobierno de Sudáfrica para que se elaborara una definición clara de teletrabajo, y para que la OIT documentara y difundiera ejemplos de buenas prácticas y experiencias satisfactorias en materia de teletrabajo en diferentes países. La Oficina había realizado una buena labor inicial y debería seguir haciéndolo. Pidió que se preparara una hoja de ruta a largo plazo que permitiera a los mandantes de la OIT afrontar las situaciones difíciles, en lugar de la creación inmediata de un marco de teletrabajo. Respaldó asimismo el llamamiento para establecer una plataforma que permitiera a los países más avanzados compartir sus conocimientos con otros que tuvieran menos experiencia en el ámbito del teletrabajo, ya que era evidente que el teletrabajo crecería si aumentaba la conectividad y se convertiría en una realidad en todos los países. Instó a que se respaldara a los países y a que se intercambiaran ejemplos de buenas prácticas con el fin de promover estructuras nacionales, asegurar el trabajo decente e impulsar la creación de empleo como pilar fundamental del desarrollo sostenible.

Discusión del proyecto de puntos de consenso y de las recomendaciones para las actividades futuras

96. En la sesión plenaria de clausura, el Foro examinó el proyecto de puntos de consenso sometido por la Oficina, a saber, el documento GDFTWEFS/2016/5.

Beneficios y desafíos del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, y posibles repercusiones en el futuro del trabajo en estos sectores

97. El Foro estuvo de acuerdo en suprimir la palabra «flexible» en la primera línea del párrafo 1, de conformidad con la opinión del portavoz del Grupo de los Trabajadores de que era innecesaria, ya que la misma palabra figuraba más adelante en el documento.
98. El portavoz del Grupo de los Trabajadores propuso suprimir la segunda oración del mismo párrafo, con el fin de evitar la ambigüedad o la vinculación del punto de consenso del Foro debido a los limitados conocimientos disponibles actualmente sobre el tema.
99. Un representante del Gobierno del Paraguay expresó su acuerdo, al considerar que parecía haber un consenso acerca de la importancia de que la definición de teletrabajo fuera muy general.
100. El representante del Gobierno de España se opuso a la supresión propuesta, ya que podría permitir la inclusión de otras formas de trabajo similares, pero que en realidad no eran teletrabajo.
101. Un representante del Gobierno de Sudáfrica propuso sustituir la oración «se define de manera estricta como» por «se entiende normalmente como».
102. El Vicepresidente empleador indicó que las enmiendas propuestas al texto original eran aceptables para su Grupo.
103. El Foro aceptó la propuesta del representante del Gobierno de Sudáfrica.
104. El portavoz del Grupo de los Trabajadores señaló que la enmienda adoptada debería conllevar la supresión de las palabras «A pesar de esta definición estricta» al principio de la última oración, que ahora debería comenzar por «El teletrabajo también debe entenderse...». Esta propuesta fue aceptada por el Foro, y el primer párrafo se adoptó en su forma enmendada.
105. El portavoz del Grupo de los Trabajadores propuso incluir las palabras «incluyentes» después de «promover oportunidades de empleo» en la última oración del segundo párrafo, lo cual fue aceptado por el Foro. Propuso asimismo suprimir la frase «para las mujeres, las personas con discapacidad y quienes viven en comunidades remotas» en la misma oración, sugiriendo sustituirla por «para todos» después de la nueva palabra «incluyentes». El Grupo aceptó el texto inicial, pero creía que al enumerarse los grupos iniciales se corría el riesgo de excluir a otros.
106. El Vicepresidente gubernamental estuvo de acuerdo, pero propuso insertar una nota a pie de página en la que se contemplara a todos los grupos vulnerables sin enumerarlos. Se acordó esto último, aunque se determinó que la formulación exacta de la nota a pie de página se determinaría en una fase ulterior.

-
107. Sin embargo, cuando esta discusión se retomó más tarde, el Foro estuvo de acuerdo en no incluir la nota a pie de página propuesta. El Vicepresidente del Grupo Gubernamental explicó que la nota a pie de página tenía por objeto ser ilustrativa, y no una lista exhaustiva.
 108. Sin embargo, el secretario del Grupo de los Empleadores se opuso, señalando que una lista de grupos vulnerables conllevaba el riesgo de excluir a uno o varios grupos, ya que los grupos vulnerables definidos variaban de un país a otro.
 109. El representante del Gobierno de Nigeria expresó su acuerdo con el secretario del Grupo de los Empleadores.
 110. Cuando se retomó la discusión del párrafo al final de la sesión, el portavoz del Grupo de los Trabajadores aceptó la propuesta de los empleadores de incluir «y calificada», tras lo cual el párrafo se adoptó en su forma enmendada.
 111. El Vicepresidente empleador propuso incluir las palabras «una mayor» antes de «capacidad para equilibrar las responsabilidades profesionales» en la tercera línea, e insertar «y más oportunidades de trabajo» después de «prestación de cuidados» más adelante en la oración. También propuso incluir las palabras «diversa y motivada» después de «oferta más amplia,» en la cuarta línea.
 112. Una participante empleadora de España propuso una subenmienda, para que la frase fuera del siguiente tenor «diversa, motivada y calificada».
 113. El portavoz del Grupo de los Trabajadores estuvo de acuerdo con las enmiendas propuestas por los empleadores, salvo con el uso de la palabra «calificada». En sí mismo, el teletrabajo no promovería el acceso a una mano de obra calificada, salvo que los gobiernos y empleadores tomaran medidas concretas para alcanzar este objetivo.
 114. El Vicepresidente empleador respondió que se lograría este objetivo permitiendo a los empleadores acceder a los trabajadores provenientes de ámbitos que, de lo contrario, serían inaccesibles.
 115. El portavoz del Grupo de los Trabajadores sostuvo que una prevalencia excesivamente elevada de contratación de mano de obra transfronteriza no sería aceptable.
 116. Un representante del Gobierno de Sudáfrica instó al Grupo de los Trabajadores a aceptar la enmienda, señalando que los párrafos 3 y 11 también apoyarían los objetivos de los empleadores.
 117. Una participante empleadora de España explicó el motivo de su propuesta, poniendo el ejemplo de una empresa española que buscara un trabajador de lengua japonesa y que podría encontrarlo en otra ciudad del mismo país.
 118. El representante del Gobierno de España señaló que la sección que se estaba discutiendo hacía referencia a los beneficios del teletrabajo para los empleadores; el Grupo de los Empleadores era el mejor situado para indicarlos.
 119. Un participante del Gobierno del Paraguay comentó que no se oponía a la enmienda propuesta.
 120. Una participante trabajadora de Costa Rica sostuvo, sin embargo, que la enmienda privaría de oportunidades a las empresas. Dada la necesidad de profundizar en el debate, se decidió retomar ulteriormente la discusión sobre la palabra «calificada».

-
- 121.** El secretario del Grupo de los Empleadores propuso que la segunda oración del tercer párrafo comenzara con la frase «A falta de disposiciones apropiadas, los trabajadores pueden enfrentarse», y que la cuarta oración empezara con «Cuando sea posible y necesario». En la misma oración propuso sustituir la palabra «deben» por «deberían», y la palabra «infraestructura» por «equipos informáticos». La oración resultante comenzaría así: «Cuando sea posible y necesario, los empleadores deberían asumir los costos de los equipos y programas informáticos».
- 122.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores estuvo de acuerdo con la primera enmienda y con la sustitución de «infraestructura» por «equipos», pero no con remplazar la palabra «deben» por «deberían», ni con la adición de la oración «Cuando sea posible y necesario». Explicó que, si bien no debería esperarse que los empleadores asumieran los costos de la infraestructura de Internet, «debían» correr con los costos de los equipos y programas informáticos, ya que de otro modo deberían ser asumidos injustamente por el trabajador.
- 123.** Un representante del Gobierno del Paraguay propuso añadir la oración «a menos que se acuerde lo contrario con el trabajador» como alternativa, e insertar la palabra «privacidad», para que el texto rezara: «la ciberseguridad, la privacidad».
- 124.** El secretario del Grupo de los Empleadores aceptó la propuesta del orador anterior.
- 125.** El portavoz del Grupo de los Trabajadores también aceptó ambas enmiendas.
- 126.** La Secretaria General del Foro señaló a la atención del Foro la posibilidad de crear una incoherencia a raíz de la enmienda en la cuarta oración. Dudaba que la intención del Foro en la última parte de la oración fuera transferir responsabilidades a los trabajadores, e indicó que, si el Foro estaba de acuerdo, la Oficina podría reformular el texto con el fin de reflejar la intención del Foro, pero sin dar lugar a incoherencias.
- 127.** El Foro estuvo de acuerdo en separar ambas oraciones con el fin de reflejar mejor las funciones y responsabilidades de los diferentes actores. Al final del párrafo, la nueva oración comenzaría por «Asimismo, los empleadores deberían».
- 128.** El Co-Vicepresidente trabajador, Sr. Kerr, propuso sustituir la palabra «deben» por «deberían» en la primera y tercera oración del cuarto párrafo, con el fin de subrayar el mensaje que pretendía transmitirse.
- 129.** El Vicepresidente empleador se opuso a dicha propuesta, insistiendo en que «deberían» era la palabra apropiada.
- 130.** El secretario del Grupo de los Empleadores añadió que los textos habituales de la OIT contenían el término «debería», aunque en algunos instrumentos figuraba el término «deberá».
- 131.** El Co-Vicepresidente trabajador retiró su enmienda propuesta a la primera oración, al tiempo que aclaró que los empleadores no deberían eludir ciertas responsabilidades. También propuso sustituir la frase «gozar de los mismos derechos» por «gozar de los mismos derechos fundamentales». El Vicepresidente empleador propuso una subenmienda, de tal modo que la frase rezara «tienen las mismas obligaciones y derechos fundamentales», porque los derechos también conllevaban obligaciones y responsabilidades conexas.
- 132.** Un representante del Gobierno del Paraguay propuso una subenmienda, para que el texto rezara «tengan los mismos derechos y obligaciones que sus homólogos», señalando que estaba más en consonancia con la propuesta formulada por los empleadores.

-
133. Un representante del Gobierno de Sudáfrica expresó su acuerdo con el orador anterior, y añadió que debería utilizarse la expresión «derechos fundamentales» en lugar de «los mismos derechos», si bien afirmó que los derechos no podían ser los mismos para los diferentes tipos de trabajadores.
 134. Un representante del Gobierno de Nigeria propuso utilizar la palabra «similares» en lugar de «mismos».
 135. El Co-Vicepresidente trabajador se opuso, sin embargo, a la propuesta formulada por el orador anterior, ya que, a su juicio, podría menoscabar diferentes derechos.
 136. El secretario del Grupo de los Empleadores propuso añadir, al final de la segunda oración, la frase «con la salvedad de las normas que son específicas para las modalidades tradicionales de trabajo».
 137. Un representante del Gobierno del Paraguay opinó que convenía dar un tono más positivo a la oración «El teletrabajo no es una modalidad apropiada», en la última oración, y reformularla del siguiente modo: «El teletrabajo es una modalidad apropiada».
 138. Un representante del Gobierno de Sudáfrica apoyó la propuesta del orador anterior.
 139. El Co-Vicepresidente trabajador propuso la frase alternativa «tal vez no sea», y añadió «y debería ser objeto de negociación colectiva» al final de la oración, que sería la condición que impondría su Grupo para aceptar la propuesta del representante del Gobierno del Paraguay.
 140. El Vicepresidente empleador señaló que la negociación colectiva era un derecho, no una obligación, y que no debería imponerse, y advirtió al Foro que la formulación positiva de «es una» podría interpretarse de una manera más restrictiva, cambiando el significado del texto original.
 141. Un representante del Gobierno de Sudáfrica señaló que el concepto de derechos fundamentales, que ya estaba incluido en el párrafo, abarcaba la negociación colectiva, por lo que no consideraba que la inclusión explícita de la negociación colectiva aportaba ningún valor.
 142. El Co-Vicepresidente trabajador propuso incluir además «según proceda» en su enmienda, y volver al texto original «no es una».
 143. El Co-Vicepresidente trabajador propuso sustituir «negociación colectiva» por «diálogo social».
 144. El secretario del Grupo de los Empleadores explicó, sin embargo, que dadas las diferentes características y tamaños, las empresas no deberían tener la obligación de entablar un diálogo social, y propuso en su lugar añadir una nueva oración para aclarar que el diálogo social podría ser un mecanismo útil y eficiente.
 145. Un representante del Gobierno de Sudáfrica propuso el siguiente texto alternativo: «Dado que el teletrabajo tal vez no sea una modalidad apropiada para ciertas funciones y ciertos tipos de trabajadores, el diálogo social puede ser un mecanismo útil y eficiente a este respecto».
 146. El párrafo se adoptó en su forma enmendada.

Políticas y prácticas que pueden abordar los retos relacionados con el trabajo decente y potenciar al máximo los beneficios del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros

147. El párrafo 5 se adoptó sin ninguna enmienda, tras rechazarse la propuesta formulada por el Co-Vicepresidente trabajador de sustituir «debería» por «debe» en la sexta línea.
148. Un representante del Gobierno de Sudáfrica propuso seguir los términos normativos empleados habitualmente por la OIT, conservando el término «debería», ya que no estaba elaborándose ninguna legislación vinculante.
149. El Co-Vicepresidente trabajador retiró la enmienda en la segunda ronda del debate.
150. El Co-Vicepresidente trabajador propuso cuatro enmiendas al párrafo 6. En primer lugar, pidió que éste se separara en dos párrafos, después de las palabras «la integridad y la privacidad de los datos». En segundo lugar, pidió que se suprimiera la frase «si existe una relación de trabajo» y la frase «En muchos países existen ejemplos de buenas prácticas con el fin de asegurar» en el nuevo párrafo 7. En dicho párrafo, sugirió añadir «En muchos países existen ejemplos de buenas prácticas», después de la primera oración.
151. El Vicepresidente empleador aceptó la primera enmienda propuesta, y propuso además sustituir «los riesgos» por «posibles riesgos» y suprimir la frase «del aislamiento de los colegas y supervisores».
152. Un representante del Gobierno de Sudáfrica propuso además sustituir dos términos por otros nuevos en la versión inglesa («regulation» por «regulations» y «illness» por «illnesses»), propuesta que no afectaba a la versión española del texto.
153. El párrafo 6 y el nuevo párrafo 7 se adoptaron con estas enmiendas. El párrafo siguiente (párrafo 7 del proyecto de documento de la Oficina) pasó a ser el párrafo 8.
154. La discusión sobre el párrafo 7 propuesto no alcanzó un acuerdo, y el texto propuesto sobre las posibles soluciones a los desafíos que el teletrabajo planteaba se suprimió después de retomar un extenso debate tras la discusión de todos los puntos de consenso.
155. El secretario del Grupo de los Trabajadores propuso suprimir la primera oración del nuevo párrafo 8, a lo que el secretario del Grupo de los Empleadores se avino. Sin embargo, indicó que su Grupo no podía estar de acuerdo con la segunda oración. Los Grupos de los Trabajadores y de los Empleadores no estaban de acuerdo sobre el nivel apropiado al que los interlocutores sociales deberían negociar, y sobre la pertinencia para esta discusión de respetar el horario normal de trabajo en el teletrabajo.
156. El secretario del Grupo de los Trabajadores sostuvo que el texto propuesto por la Oficina limitaba el alcance de las soluciones que debían concebirse a nivel de empresa, y no ponía de relieve la función primordial que desempeñaban los trabajadores y sus representantes.
157. Sin embargo, el secretario del Grupo de los Empleadores no aceptó las alternativas propuestas por los trabajadores.
158. El párrafo siguiente siguió siendo el número 8.
159. El Foro adoptó el párrafo 8 sin enmiendas, finalizando así los puntos de consenso de los tres puntos de discusión, con la salvedad de las partes sobre las cuales se pospuso la discusión.

Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y de sus Miembros

160. El párrafo introductorio 9 se adoptó sin enmiendas.
161. El Co-Vicepresidente trabajador, iniciando la discusión sobre las actividades futuras de los mandantes tripartitos, propuso enmendar el párrafo 10, a) sustituyendo la palabra «equitativo» por «la igualdad de trato».
162. El Vicepresidente empleador se opuso a la propuesta, explicando que el trato de los trabajadores podía ser equitativo, pero no exactamente igual.
163. El Co-Vicepresidente trabajador subrayó el derecho fundamental de los trabajadores a la igualdad de trato.
164. Un representante del Gobierno de Sudáfrica señaló que una oración que hacía referencia al trato de los trabajadores debería contemplar la igualdad de trato como premisa fundamental. Sin embargo, al hacer referencia a los distintos tipos de trabajo, el término adecuado debería ser «equitativo» y no «igual», ya que los trabajadores que tenían funciones diferentes no podían recibir exactamente el mismo trato.
165. El secretario del Grupo de los Empleadores señaló el desacuerdo sobre lo que debía entenderse por igualdad de trato, pero sostuvo que era fundamental que todos los trabajadores fueran tratados de manera equitativa, no igual. Los empleadores deberían tener presente su responsabilidad de tratar a los trabajadores de una manera equitativa y justa.
166. El Co-Vicepresidente trabajador aclaró que si una persona trabajaba en una oficina y el mismo trabajo era realizado por una persona en el marco del teletrabajo, se debería tratar a ambas de la misma manera.
167. El secretario del Grupo de los Empleadores, en la discusión mantenida después de haberse revisado todo el texto, señaló que la noción descrita debería ser «igualdad de trato por el mismo tipo de trabajo» o «trato equitativo». Añadió que muchas leyes nacionales aplicaban el «trato equitativo» y que las empresas debían acatar dichas leyes.
168. Un representante del Gobierno de Sudáfrica propuso utilizar los términos contenidos en el Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).
169. Un participante trabajador de Bélgica propuso utilizar el término «justo» o «correcto» en lugar de «igual», y añadir «con independencia de sus modalidades de trabajo» al final, con el fin de aclarar que el texto estaba en consonancia con los términos del Convenio núm. 100 mencionado por el orador anterior.
170. El secretario del Grupo de los Trabajadores rechazó estos términos porque, a su juicio, no alcanzarían el objetivo al que aspiraba su Grupo. Sin embargo, tras un largo debate, aceptó el término «equitativo».
171. El Co-Vicepresidente trabajador propuso suprimir el término «flexible» y añadir las palabras «convenio colectivo» al final de la oración en el párrafo 10, b).
172. Un representante del Gobierno del Paraguay estuvo de acuerdo, pero propuso sustituir asimismo la frase «relacionadas con las nuevas tendencias en el mundo del trabajo» por «derivadas de las aplicaciones de la tecnología de la información y las comunicaciones».

-
- 173.** Un representante del Gobierno de Sudáfrica también expresó su acuerdo, pero preguntó por la necesidad de incluir los términos «convenio colectivo».
- 174.** El Co-Vicepresidente trabajador explicó que la especificación pretendía asegurar el establecimiento efectivo de un convenio colectivo.
- 175.** El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo con la supresión de las palabras «flexibles» y «relacionadas con las nuevas tendencias», pero se opuso a añadir «convenio colectivo», ya que los convenios colectivos no eran una obligación y no podían garantizarse en cada contexto. Concluyó proponiendo añadir la oración «incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la legislación y la práctica nacionales, y», al final del apartado.
- 176.** El Co-Vicepresidente trabajador pidió que se conservaran los términos «trabajo decente».
- 177.** Un representante del Gobierno de Sudáfrica estuvo de acuerdo en que el concepto de trabajo decente debería conservarse, pero añadió que la frase sobre los principios y derechos fundamentales sería entonces superflua. Aclaró que no era necesario incluir el término «principios» antes de «fundamentales», ya que la palabra «principios» estaba incluida en «principios del trabajo decente».
- 178.** El secretario del Grupo de los Empleadores indicó que la frase «principios y derechos fundamentales en el trabajo» hacía referencia a la Declaración de la OIT de 1998, que era un documento tripartito fundamental acordado unánimemente por las tres partes, y que se trataba de una recopilación de principios y derechos fundamentales en el trabajo que debían respetar todos los Estados Miembros de la OIT. Éste era el motivo por el que la frase «principios y derechos fundamentales en el trabajo» debía permanecer en el texto, y pidió a la Oficina que proporcionara una definición de «principios del trabajo decente».
- 179.** La Secretaria General del Foro propuso que la sección rezara: «se ajusten plenamente a los principios del trabajo decente, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo».
- 180.** La Presidenta del Foro concluyó que existía un acuerdo sobre los párrafos 10, *b)* y *c)*, que no eran objeto de enmiendas, pero que se había expresado una reserva sobre el apartado 10, *a)* con respecto a que el trato fuera igual o equitativo.
- 181.** El Vicepresidente empleador propuso iniciar el apartado 11, *a)* con las palabras: «salvo que se acuerde lo contrario».
- 182.** El Vicepresidente gubernamental propuso la siguiente alternativa: «Proporcionar a los trabajadores, salvo que se acuerde lo contrario», con el fin de aclarar que la responsabilidad incumbía a los gobiernos, pero que los trabajadores debían aportar, aun así, su propio equipo.
- 183.** El Vicepresidente empleador, como respuesta, propuso introducir «Cuando sea necesario y posible» al principio de la oración.
- 184.** El Co-Vicepresidente trabajador propuso insertar «también en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo» después de «la formación que necesiten».
- 185.** El Vicepresidente gubernamental estuvo de acuerdo con ambas enmiendas.
- 186.** El Vicepresidente empleador propuso, sin embargo, separar el texto insertando la frase «e impartir la formación que necesiten» después de «equipo».

-
187. El Co-Vicepresidente trabajador propuso insertar la palabra «apropiado» después de «equipo», para que la frase fuera del siguiente tenor: «Proporcionar a los teletrabajadores (...) el equipo apropiado, e impartir la formación».
 188. El representante del Gobierno de Côte d'Ivoire, a su vez, señaló que el equipo y la formación eran dos cosas diferentes y que deberían presentarse por separado para no cambiar el significado. Señaló que, en ese caso, la frase «salvo que se acuerde lo contrario» no sería necesaria.
 189. El Co-Vicepresidente trabajador propuso sustituir la palabra «equivalentes» por la palabra «iguales» en el apartado 11, *b*), porque la realización de las mismas tareas requería un trato igual.
 190. El Vicepresidente empleador estuvo de acuerdo, y propuso comenzar el apartado con «Asegurar que», e incluir las palabras «que tienen» después de «trabajadores de la empresa».
 191. El Vicepresidente gubernamental apoyó ambas enmiendas.
 192. El Co-Vicepresidente trabajador expresó su acuerdo con el texto resultante.
 193. El Vicepresidente empleador propuso reformular la oración del apartado 11, *c*) para que rezara «disposiciones apropiadas en el lugar de trabajo en lo que respecta a», y suprimir a continuación el texto después de «teletrabajo».
 194. El Vicepresidente gubernamental estuvo de acuerdo.
 195. El Co-Vicepresidente trabajador solicitó una explicación de la supresión propuesta.
 196. El Vicepresidente empleador respondió que estas cuestiones se habían abordado en otras partes del documento, y que estaba limitándose el diálogo social sobre dichos temas. Por consiguiente, creía que el texto resultante debería ser más concreto.
 197. El Vicepresidente gubernamental propuso la inclusión de un nuevo apartado 11, *d*) que rezara: «Adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la ciberseguridad de la empresa».
 198. El Co-Vicepresidente trabajador indicó que esta cuestión se había abordado en otros documentos. Sin embargo, con el fin de explicar la situación del equipo, el texto no debería aplicarse a la seguridad y salud en el trabajo, ya que hacía referencia a la legislación nacional. Por este motivo proponía reformular el texto.
 199. El secretario del Grupo de los Empleadores señaló que la cuestión de la ciberseguridad también hacía referencia al personal directivo superior, y cuestionó en qué medida sería beneficiosa esta propuesta.
 200. El Vicepresidente gubernamental señaló que el Foro no estaba examinando únicamente la protección de datos, sino también las empresas de TIC y toda la protección que se requería para proteger a la propia empresa y beneficiar a la economía.
 201. Un representante del Gobierno de Côte d'Ivoire aseguró que terceras partes no podían acceder a datos protegidos.
 202. Un representante del Gobierno de Sudáfrica pidió que se aclarara la separación entre la formación y la seguridad y salud en el trabajo, que era responsabilidad de los empleadores, mientras que la elección del equipo incumbía al trabajador.

-
- 203.** El secretario del Grupo de los Empleadores propuso insertar, en el apartado 11, *d*), las palabras «sus respectivas», para que la oración rezara «(...) de sus respectivas empresas».
- 204.** El párrafo 11 se adoptó en su forma enmendada.
- 205.** Tanto el Vicepresidente empleador como el Co-Vicepresidente trabajador estuvieron de acuerdo con el apartado 12, *a*).
- 206.** Un representante del Gobierno de Sudáfrica propuso añadir la frase «En lo que respecta al trabajo decente», al comienzo de la oración. Esta enmienda fue adoptada por el Foro.
- 207.** El Vicepresidente empleador propuso añadir la palabra «cualesquiera» a la primera oración y suprimir las palabras «trabajo flexibles» y sustituir ambas por «teletrabajo» en el apartado 12, *b*), por lo que la primera oración rezaría: «Lograr que los interlocutores sociales participen en el establecimiento de las condiciones y criterios de las modalidades de teletrabajo». Propuso además añadir «que consideren oportuno elaborar» después de «políticas y directrices pertinentes» en la tercera línea, y suprimir «cuando sea apropiado».
- 208.** El representante de la EBF propuso entonces suprimir asimismo la palabra «elaborar» e «incluido el teletrabajo», y añadir la palabra «cualesquiera», para que la frase rezara «modalidades de teletrabajo, y cualesquiera leyes, políticas y directrices que consideren oportuno elaborar».
- 209.** El Co-Vicepresidente trabajador y el Vicepresidente empleador estuvieron de acuerdo con el apartado 12, *b*) en su forma enmendada.
- 210.** Sin embargo, el Vicepresidente gubernamental propuso añadir la frase «y revisión de cualesquiera leyes laborales (...) pertinentes», después de las palabras «la elaboración y».
- 211.** El secretario del Grupo de los Empleadores consideró que dicha enmienda daría lugar a que la segunda parte de la oración perdiera su equilibrio.
- 212.** El representante de la EBF propuso añadir la frase «y en la elaboración» después de «teletrabajo»,.
- 213.** El Co-Vicepresidente trabajador propuso añadir una coma, para que la frase figurara así: «(...) de teletrabajo, también en la elaboración y revisión de cualesquiera leyes laborales, políticas y directrices pertinentes». El resto de la oración debería suprimirse para que el párrafo acabara tras hacer referencia a las políticas y directrices.
- 214.** El secretario del Grupo de los Empleadores propuso que la primera línea fuera del siguiente tenor «(...) modalidades de teletrabajo, y en la elaboración y revisión de cualesquiera leyes laborales, políticas y directrices que consideraran oportuno elaborar o revisar». Explicó que los interlocutores sociales deberían definir las condiciones y criterios de las modalidades flexibles de teletrabajo conjuntamente con los gobiernos, y elaborar y revisar con ellos las leyes existentes.
- 215.** El Vicepresidente gubernamental opinaba que el párrafo parecía claro, pero repetitivo. Los gobiernos comprendían que era necesario contar con la participación de los interlocutores sociales cuando fuera necesario. Su Grupo estaría de acuerdo con la propuesta de los trabajadores de insertar un punto final, pero también podría aceptar la propuesta de los empleadores. Tampoco se opondría a aceptar la expresión «cuando sea apropiado», aunque creía que era innecesaria.
- 216.** El Foro adoptó estas enmiendas.

-
- 217.** El Vicepresidente empleador propuso sustituir la palabra «Mejorar» por «Garantizar» en el apartado 12, *c*), para que comenzara así: «Garantizar que los sistemas de protección laboral y social (...)» y suprimir el resto de la frase, de tal modo que el apartado acabara tras hacer referencia a los sistemas de protección social.
- 218.** El secretario del Grupo de los Trabajadores propuso iniciar el apartado con las palabras «Garantizar que todos» y añadir «sean aplicables efectivamente al teletrabajo», para que la oración rezara así: «Garantizar que todos los sistemas de protección laboral y social sean aplicables efectivamente al teletrabajo».
- 219.** El Vicepresidente gubernamental estuvo de acuerdo con la enmienda propuesta por el orador anterior.
- 220.** Un representante del Gobierno de Sudáfrica propuso suprimir la palabra «efectivamente», señalando que no había grados de efectividad.
- 221.** El Vicepresidente empleador propuso insertar las palabras «Vigilar y, si es necesario», al principio del apartado 12, *d*), para que la oración rezara: «Vigilar y, si es necesario», adoptar medidas para mejorar las condiciones de teletrabajo».
- 222.** El Co-Vicepresidente trabajador propuso añadir «trabajo decente», para que figurara «Promover el teletrabajo y el trabajo decente y asegurar».
- 223.** El Vicepresidente empleador propuso conservar la expresión «si es necesario» al principio de la oración.
- 224.** El Co-Vicepresidente trabajador propuso suprimir «si es necesario», porque incumbiría a los gobiernos decidir si era necesario o no.
- 225.** El Foro adoptó las enmiendas, pero no la frase «si es necesario».
- 226.** El Vicepresidente gubernamental propuso añadir un nuevo apartado 12, *e*), del siguiente tenor: «Contemplar el establecimiento de una instancia que facilite la planificación, coordinación y ejecución de políticas relativas al teletrabajo».
- 227.** El Vicepresidente empleador y el portavoz de los trabajadores estuvieron de acuerdo.
- 228.** El Foro adoptó el párrafo 12 con la adopción de todas las enmiendas.
- 229.** El secretario del Grupo de los Empleadores se preguntaba a qué convenios hacía referencia el apartado 13, *a*) como normas internacionales del trabajo pertinentes para el teletrabajo. Si bien su Grupo no apoyaba todos los convenios adoptados por la OIT, los empleadores reconocían el mandato de la Oficina de promover y fomentar la ratificación de las normas de la Organización. Sin embargo, su Grupo no podría suscribir conjuntamente un documento que incluyera convenios que tal vez no apoyara. También subrayó que el Foro estaba abordando el teletrabajo, y no las modalidades de trabajo no tradicionales, y rechazó la frase «mecanismos innovadores de diálogo social», porque tenía consecuencias desconocidas. Así pues, propuso reformular el apartado para que rezara: «Seguir promoviendo la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998», y suprimir el resto del punto.
- 230.** El Co-Vicepresidente trabajador, a su vez, propuso añadir, después de «1998,» la frase «en los sectores de la TIC y de los servicios financieros». Creía que unos mecanismos innovadores eran una buena manera de avanzar, especialmente dado que el documento no

era jurídicamente vinculante y que contenía términos que ya se habían utilizado en otros documentos de la OIT.

- 231.** El Vicepresidente gubernamental apoyó la propuesta de los empleadores, ya que la promoción de la ratificación de los convenios no era pertinente, porque era uno de los mandatos de la OIT, y no todos los convenios se aplicaban a todos los gobiernos. En cambio, apoyó la referencia a los mecanismos innovadores de diálogo social, citando como ejemplo las plataformas digitales.
- 232.** El Co-Vicepresidente trabajador señaló que el apartado 13, *c)* sería más fácil de aplicar si las empresas también recopilaban datos relativos a la edad, el género y otros aspectos demográficos, por lo que propuso suprimir «y» y añadir «el género, la edad y las estructuras demográficas».
- 233.** El secretario del Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo con la propuesta formulada por el Grupo de los Trabajadores.
- 234.** El Co-Vicepresidente trabajador propuso añadir, en el apartado 13, *d)*, después de «actividades futuras», las palabras «, incluida una reunión tripartita,», porque los datos recopilados por las empresas deberían contribuir a realizar un seguimiento de dicha reunión.
- 235.** El secretario del Grupo de los Empleadores estuvo de acuerdo, pero reconoció que no se celebraría próximamente una reunión tripartita.
- 236.** El Vicepresidente gubernamental apoyó el proceso de seguimiento propuesto, orientado a la elaboración de un convenio sobre el teletrabajo; sin embargo, la propuesta de los trabajadores de celebrar una reunión tripartita haría innecesario proponer un convenio.
- 237.** El secretario del Grupo de los Empleadores propuso incluir un nuevo párrafo, señalando que la Oficina podría realizar estudios sobre los mecanismos innovadores con fines de aclaración. El nuevo apartado *c)* propuesto era del siguiente tenor: «Estudiar qué mecanismos innovadores de diálogo social podrían necesitarse en el teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros». El apartado *c)* se adoptó tal como se había propuesto.
- 238.** El Foro adoptó el párrafo 13 en su forma enmendada.
- 239.** Los puntos de consenso se adoptaron en su forma enmendada.

Puntos de consenso del Foro ¹

Beneficios y desafíos del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, y posibles repercusiones en el futuro del trabajo en estos sectores

1. El teletrabajo es una modalidad creciente de trabajo posibilitada por la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC), cuyos beneficios potenciales son cada vez más reconocidos y promovidos por los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. A los efectos de estos puntos de consenso, el teletrabajo se entiende normalmente como el trabajo regular realizado por un trabajador en el marco de una relación de trabajo, lejos de las instalaciones de trabajo generalmente reconocidas del empleador. El teletrabajo también debe entenderse en el contexto de otras tendencias en el mundo del trabajo, como la evolución de las relaciones de trabajo, el trabajo transfronterizo, el trabajo remoto posibilitado por la TIC, y el lugar de trabajo en diferentes momentos de la trayectoria profesional de un trabajador.
2. El teletrabajo puede aportar numerosos beneficios laborales y sociales. Los beneficios para los trabajadores pueden ser, entre otros, unos desplazamientos más cortos, menos gastos personales relacionados con el trabajo y una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, incluida una mayor capacidad para equilibrar las responsabilidades profesionales y de prestación de cuidados, y más oportunidades de trabajo. Los empleadores pueden beneficiarse de una mayor productividad, menos gastos generales y el acceso a una oferta más amplia, diversa, motivada y calificada de trabajadores. En lo que respecta a los gobiernos, el teletrabajo puede ser una estrategia para afrontar los problemas medioambientales y de congestión urbana, y para promover oportunidades de empleo incluyentes para todos.
3. El teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros también puede plantear una serie de retos específicos para el sector y en materia de trabajo decente, también en lo que respecta a la ciberseguridad, la privacidad o la exposición a información confidencial. A falta de medidas apropiadas, los trabajadores pueden enfrentarse a problemas psicosociales relacionados con el aislamiento y con la dificultad para establecer una separación entre la vida laboral y familiar. Pueden tener menos acceso a oportunidades de formación y percibir una falta de desarrollo profesional. Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo son más difíciles de supervisar y controlar en las modalidades de teletrabajo, en particular cuando el hogar también es el lugar de trabajo. Los empleadores, a menos que se acuerde lo contrario con el trabajador, deberían asumir los costos de los equipos y programas informáticos. Asimismo, los empleadores deberían gestionar la integridad de los datos y las cuestiones de privacidad, y dotar a los supervisores de las competencias profesionales necesarias para supervisar efectivamente el teletrabajo. Los sistemas educativos deben proporcionar las competencias profesionales necesarias para un teletrabajo efectivo.
4. Los teletrabajadores tienen las mismas obligaciones y gozan de los mismos derechos fundamentales que sus homólogos que desempeñan modalidades de trabajo tradicionales en las instalaciones de trabajo de sus empleadores. Todas las leyes y normas aplicables a estas modalidades tradicionales de trabajo también se aplican a los teletrabajadores, con la salvedad de las normas que son específicas para las modalidades tradicionales de trabajo. El teletrabajo debería ser una modalidad voluntaria y reversible, y debería ofrecer a los trabajadores oportunidades regulares de reunirse en persona con sus supervisores y colegas. Dado que el teletrabajo tal vez no sea una modalidad apropiada para ciertas funciones y

¹ Estos puntos de consenso fueron adoptados por el Foro de diálogo mundial el 26 de octubre de 2016. Con arreglo a los procedimientos establecidos, se someterán al Consejo de Administración de la OIT en su 329.^a reunión, en marzo de 2017, para su consideración.

ciertos tipos de trabajadores, el diálogo social puede ser un mecanismo útil y eficiente a este respecto. En los casos en los que el teletrabajo es apropiado, se debería facilitar el recurso a esa modalidad de trabajo sin discriminación.

Políticas y prácticas que pueden abordar los retos relacionados con el trabajo decente y potenciar al máximo los beneficios del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros

5. El teletrabajo debería atender las necesidades legítimas tanto de los trabajadores como de los empleadores, y no debería menoscabar los derechos de los trabajadores ni socavar el trabajo decente, tampoco en lo que respecta a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva, la igualdad y la no discriminación, y la seguridad del empleo. Debería ser voluntario y reversible. La protección adecuada de los trabajadores se logra a través de marcos jurídicos y normativos apropiados, del cumplimiento y la observancia de la legislación, y del diálogo social efectivo.
6. Diferentes países han afrontado los retos laborales que plantea el teletrabajo a través de la adopción de diversas medidas, incluidas normas, y del establecimiento de políticas y prácticas laborales apropiadas, dependiendo del nivel de teletrabajo y del alcance de la legislación laboral vigente. Cuando sea apropiado, las normas pueden combinarse con inversiones públicas en educación y competencias profesionales, así como en la infraestructura necesaria, incluida la TIC, como medio para promover y propiciar el crecimiento del teletrabajo. Las normas también pueden utilizarse para determinar si los accidentes o enfermedades de los teletrabajadores están relacionados con el trabajo o no, asignar derechos y atribuir responsabilidades en tales casos, y supervisar y controlar el teletrabajo transfronterizo y la integridad y privacidad de los datos.
7. Los teletrabajadores gozan efectivamente de igualdad de trato en relación con sus homólogos que desempeñan modalidades tradicionales de trabajo en términos de acceso a la seguridad social; condiciones de trabajo, formación y desarrollo profesional; seguridad y salud en el trabajo; conciliación de la vida laboral y familiar; libertad sindical y negociación colectiva, y a la hora de hacer frente a los posibles riesgos de los efectos psicosociales. Existen ejemplos de buenas prácticas en muchos países. El diálogo social es un elemento social en la elaboración de medidas apropiadas encaminadas a asegurar el trabajo decente para los teletrabajadores.
8. Las instituciones y organismos públicos tienen una importante función que desempeñar al promover el teletrabajo y el trabajo decente en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, y establecer la infraestructura que requiere; al fomentar programas de asistencia a las empresas y trabajadores con el fin de que adquieran la capacidad y las competencias profesionales necesarias para adoptar y expandir la utilización del teletrabajo; al supervisar las tendencias y proporcionar estadísticas sobre el teletrabajo; al promover la implantación de buenas prácticas en este ámbito, y recabar y difundir ejemplos de estas buenas prácticas, y al lograr la participación de los interlocutores sociales y comunicarse con ellos.

Recomendaciones para las actividades futuras de la Organización Internacional del Trabajo y de sus Miembros

9. A la luz de la discusión mantenida en el Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y los empleadores en los sectores de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y de los servicios financieros, se recomendaron las siguientes actividades futuras.

10. Los mandantes tripartitos deberían:

- a) entablar un diálogo social efectivo con el fin de promover el trabajo decente y el empleo productivo, y de asegurar un trato equitativo para todos los trabajadores, sea cuales fueren sus modalidades de trabajo;
- b) velar por que las modalidades de trabajo, incluido el teletrabajo y otras formas emergentes de organización del trabajo derivadas de las aplicaciones de la tecnología de la información y las comunicaciones, se ajusten plenamente a los principios del trabajo decente, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y la legislación y la práctica nacionales, y
- c) a través del diálogo social, concebir y poner en práctica medidas apropiadas para garantizar la ciberseguridad y la preservación de la confidencialidad de los datos de la empresa, protegiendo al mismo tiempo la privacidad de los trabajadores en las modalidades de teletrabajo.

11. Los empleadores deberían:

- a) proporcionar a los teletrabajadores, salvo que se acuerde lo contrario, el equipo apropiado, así como la formación que necesiten, también en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, para desempeñar efectivamente sus funciones;
- b) asegurar que los teletrabajadores gocen de los mismos derechos que todos los demás trabajadores de la empresa que tienen iguales cargas de trabajo, salarios, y criterios y evaluación del desempeño;
- c) establecer, por medio del diálogo social, disposiciones apropiadas en el lugar de trabajo en lo que respecta al teletrabajo, y
- d) adoptar todas las medidas necesarias para garantizar la ciberseguridad de sus respectivas empresas.

12. Los gobiernos deberían:

- a) teniendo debidamente en cuenta el trabajo decente, promover el teletrabajo y asegurar que existan la infraestructura, la seguridad e integridad de la red, y el desarrollo de competencias profesionales necesarios para apoyar su crecimiento;
- b) hacer participar a los interlocutores sociales en la definición de las condiciones y criterios para el teletrabajo, y en la elaboración y revisión de cualesquiera leyes laborales, políticas y directrices pertinentes;
- c) garantizar que los sistemas de protección laboral y social sean aplicables al teletrabajo;
- d) vigilar las condiciones del teletrabajo y adoptar medidas para mejorar estas últimas en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, asegurando la existencia de mecanismos de cumplimiento efectivo, con independencia del lugar en el que se realice el trabajo, y
- e) contemplar el establecimiento de una instancia que facilite la planificación, coordinación y ejecución de políticas relativas al teletrabajo.

13. La Oficina debería:

- a)* seguir promoviendo la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, de 1998, en los sectores de la TIC y de los servicios financieros en lo que respecta al teletrabajo;
- b)* promover el diálogo social en los sectores de la TIC y de los servicios financieros, y desarrollar la capacidad de los mandantes tripartitos para entablar efectivamente un diálogo social;
- c)* estudiar qué mecanismos innovadores de diálogo social podrían necesitarse para el teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros;
- d)* concertar esfuerzos con los Estados Miembros con el fin de mejorar los sistemas nacionales para recopilar y difundir regularmente datos objetivos sobre el teletrabajo, el número de trabajadores implicados, el salario, la remuneración y el género, la edad, las estructuras demográficas, las horas de trabajo, las relaciones de trabajo, las modalidades contractuales y otros datos pertinentes, sobre la base de las resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, y
- e)* llevar a cabo y difundir estudios y análisis comparativos, con miras a posibles actividades futuras, incluida una reunión tripartita, sobre este tema; supervisar, evaluar y hacer un inventario de buenas prácticas, y compartir conocimientos sobre: las tendencias y el desarrollo del teletrabajo en los sectores de la TIC y de los servicios financieros; los motores del cambio y el impacto del teletrabajo; el potencial para la creación de empleo; la diversificación de las relaciones de trabajo y las repercusiones del teletrabajo transfronterizo.

List of participants
Liste des participants
Lista de participantes

Chairperson
Présidente
Presidente

Ms Elsbeth AKKERMAN, Minister Plenipotentiary, Permanent Representation of the Kingdom of the Netherlands, Geneva, Switzerland.

Members representing Governments
Membres représentant les gouvernements
Miembros representantes de los gobiernos

BELGIUM BELGIQUE BÉLGICA

M^{me} Dana DE GROOTE, attachée, service d'encadrement Technologies de l'information et de la communication, Bruxelles, Belgique.

CAMBODIA CAMBODGE CAMBOYA

Mr Sokha YANG, Assistant of Labour Counsellor, Permanent Mission of Cambodia, Geneva, Switzerland.

CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN

M. Francis NGANTCHA TCHANDJOU, ministre conseiller, mission permanente de la République du Cameroun, Genève, Suisse.

**CENTRAL AFRICAN REPUBLIC
REPUBLIQUE CENTRAFRICAINE
REPÚBLICA CENTROAFRICANA**

M. Raymond NGUIMALE, inspecteur du travail, directeur des études, coopération technique et des statistiques, ministère de la Fonction publique, de la Modernisation, de l'Administration, du Travail, de l'Emploi et de la Protection Sociale, Bangui, République centrafricaine.

CHILE CHILI

Sr. Pablo LAZO GRANDI, Agregado Laboral, Misión Permanente de Chile, Ginebra, Suiza.

COLOMBIA COLOMBIE

Sr. Francisco Javier MEJÍA, Viceministro de Empleo y Pensiones, Colombia.

COSTA RICA

Sr. Jorge LLUBERE AZOFEIFA, Coordinador Nacional del Programa de Teletrabajo.

Sra. Andrea ACUÑA ARIAS, Asesora del Equipo de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CÔTE D'IVOIRE

M. Ibrahim COULIBALY, sous-directeur, réglementation et contentieux, ministère de l'Economie numérique et de la Poste, Abidjan, Côte d'Ivoire.

DJIBOUTI

M. Ahmed Mohamed ABRO, chargé d'affaires, mission permanente de la République de Djibouti, Genève, Suisse.

DOMINICAN REPUBLIC RÉPUBLIQUE DOMINICAINE REPÚBLICA DOMINICANA

Sra. Katherine URBÁEZ, Ministra Consejera, Encargada de Negocios, Ginebra, Suiza.

Sr. Alessandro CAVO, Pasante, Ginebra, Suiza.

ECUADOR EQUATEUR

Sr. Leonardo BERREZUETA CARRIÓN, Ministro, Ministerio del Trabajo, Quito, Ecuador.

Sr. José GALVÉZ VALDERRAMA, Viceministro de Trabajo y Empleo, Ministerio del Trabajo, Quito, Ecuador.

Sr. Arturo CABRERA, Ministro, Representante Permanente Alterno, Misión Permanente del Ecuador, Ginebra, Suiza.

Sra. Paola DÍAZ, Tercera Secretaria, Misión Permanente del Ecuador, Ginebra, Suiza.

FRANCE FRANCIA

M. Yves STRUILLOU, directeur général du travail, ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Paris, France.

GREECE GRÈCE GRECIA

Ms Triantafyllia TOTOU, Official, Directorate of Terms of Work, Ministry of Labour, Social Security and Social Solidarity, Athens, Greece.

JAPAN JAPON JAPÓN

Mr Shin-ichi AKIYAMA, Director, International Affairs Division, Minister's Secretariat, Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan.

Mr Kou KOBAYASHI, Deputy Director, Workers' Life Division, Labour Standards Bureau, Ministry of Health, Labour and Welfare, Japan.

Mr Tetsuya MATSUBARA, Counsellor, Permanent Mission of Japan, Geneva, Switzerland.

NETHERLANDS PAYS-BAS PAÍSES BAJOS

Mr Wiebren VAN DIJK, First Secretary, Permanent Representation of the Kingdom of the Netherlands, Geneva, Switzerland.

NICARAGUA

Sra. Claudia KNERING, Pasante, Misión Permanente de Nicaragua, Ginebra, Suiza.

NIGERIA NIGÉRIA

Mr Aniefiok Etim ESSAH, Labour Attaché, Permanent Mission of Nigeria, Geneva, Switzerland.

PANAMA PANAMÁ

Sr. César A. GÓMEZ R., Embajador, Representante Permanente Adjunto, Misión Permanente de Panamá, Ginebra, Suiza.

PARAGUAY

Sr. Enrique LÓPEZ ARCE, Director General de Empleo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Asunción, Paraguay.

Sra. Giuliana GALLI, Directora de Asesoría Jurídica, Secretaría Nacional de Tecnologías de la Información y Comunicación – SENATICs, Asunción, Paraguay.

**PHILIPPINES
PHILIPPINES
FILIPINAS**

Ms Maria CRISELDA R. SY, Labor Attaché, Geneva, Switzerland.

**RUSSIAN FEDERATION
FÉDÉRATION DE RUSSIE
FEDERACIÓN DE RUSIA**

Ms Elena GROMOVA, Deputy Director of Information Technology Department, Ministry of Finance of the Russian Federation, Russian Federation.

Mr Arsen BOGATYREV, Third Secretary, Permanent Mission of the Russian Federation, Geneva, Switzerland.

Ms Dipani VIDZHETKHUNGA GUNARATNA, Consultant, Information Technology Department, Ministry of Finance, Moscow, Russian Federation.

SLOVENIA SLOVÉNIE ESLOVENIA

Mr Damjan MAŠERA, Undersecretary, Department of Labour Relations and other Forms of Work, Ministry of Labour, Family, Social Affairs and Equal Representatives, Ljubljana, Slovenia.

SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA

Mr Nkosi S. P. HOLOMISA, Deputy Minister of Labour, Department of Labour, Pretoria, South Africa.

Ms Nozipho J. MXAKATO-DISEKO, Ambassador and Permanent Representative, South African Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

Mr Stembile MAFANYA, Administration Officer, Deputy Minister's Office, Department of Labour, Pretoria, South Africa.

Mr Stephen RATHAI, Personal Assistant to the Deputy Minister, Department of Labour, Pretoria, South Africa.

Mr Kgomotso LETOABA, Labour Attaché (Minister), South African Permanent Mission, Geneva, Switzerland.

SPAIN ESPAGNE ESPAÑA

Sr. Emilio GARCÍA, Coordinador Internacional, Gabinete del Secretario de Estado de Telecomunicaciones y para la Sociedad de la Información, Ministerio de Industria, Energía y Turismo, Madrid, España.

Sr. Ricardo MATALANOS TORRES, Subdirector Adjunto, Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Jurídica del SEPE, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid, España.

Sr. Luis Carlos MELERO, Jefe de Sección, Consejería de Empleo y Seguridad Social, Misión Permanente de España en Ginebra, Ginebra, Suiza.

SWITZERLAND SUISSE SUIZA

M. Andri MEIER, collaborateur scientifique, Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR), secrétariat d'Etat à l'économie (SECO), Berne, Suisse.

TURKEY TURQUIE TURQUÍA

Mr Erhan BATUR, Counsellor, Permanent Mission of Turkey, Geneva, Switzerland.

Mr Fatih ACAR, Expert, Permanent Mission of Turkey, Geneva, Switzerland.

BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA

Sr. Carlos Enrique FLORES, Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela, Ginebra, Suiza.

Members representing the Employers Membres représentant les employeurs Miembros representantes de los empleadores

Sr. Ignacio FUNES DE RIOJA, Ius Laboris Argentina, Buenos Aires, Argentina.

Mr Masahiro KAJIWARA, Senior Manager, General Affairs Department (HR), Nippon Telegraph and Telephone Corporation, Tokyo, Japan.

Mr Dasun Nalinda KODITHUWAKKU KANKANAMGE, Manager, Support Services and Information Technology, the Employers' Federation of Ceylon, Rajagiriya, Sri Lanka.

Sra. Juliana MANRIQUE SIERRA, Abogada, Vicepresidencia Jurídica de la ANDI, Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, Medellín, Colombia.

Sra. Sandra MISO GUAJARDO, Asesora Área de Mercado Laboral, Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Madrid, España.

Mr Emmanuel Jimmy MOKIKAN, Team Lead, HR operations support, Union Bank of Nigeria PLC, Lagos, Nigeria.

Additional members representing the Employers Membres additionnels représentant les employeurs Miembros adicionales representantes de los empleadores

Ms Fanny DEROUCK-TADROS, Policy Adviser, Financial Crime – Social Affairs, Brussels, Belgium.

Dr Jens THAU, EBF Chairman of the Banking Committee for European Social Affairs (EBF–BCESA), Berlin, Germany.

Members representing the Workers
Membres représentant les travailleurs
Miembros representantes de los trabajadores

Sr. Néstor Walter ARTURI, Secretario Adjunto, CDC Sindicato CEPETEL, Telefónica de Argentina S.A., Jefatura Operación Acceso – Banda Ancha, Buenos Aires, Argentina.

M. Mongi BEN MBAREK, secrétaire général de la Fédération nationale des télécoms SG FGT UGIT, membre permanent du Comité mondial UNI ICTS, Union générale des travailleurs tunisiens UGTT (FGT UGTT), Tunis, Tunisie.

Mr Krzysztof GAWORSKI, Trade Union President, Unicredit Business Integrated Solutions (UBIS), Szczecin, Poland.

Mr Kazuhiro GOTO, Executive President, KDDI Workers Union (KDDIWU), Tokyo, Japan.

M. Pierre-Louis MOUANGUE, président national, Syndicat national de la communication (SYNACOM), Yaoundé, Cameroun.

Mr Luis Antonio SOUZA DA SILVA, General Secretary, Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações, FENATTEL, Rio de Janeiro, Brasil.

Mr Pawel STANIASZCZYK, Member, Trade Union of Nordea Employees, Lodz, Poland.

Sra. Oriete ZONTA, Abogada, Secretaria General, Sindicato de Trabajadores del Banco Popular (SIBANPO), San José, Costa Rica.

Additional members representing the Workers
Membres additionnels représentant les travailleurs
Miembros adicionales representantes de los trabajadores

Mr Kjetil ANDERSEN, Adviser/Negotiator, Handel og Kontor I Norge, Oslo, Norway.

Sr. Jordi BERNADAS GABERNET, Secretario de Acción Sindical, CCOO Federación de Servicios, Madrid, España.

Mr Jon Olav BJERGENE, Head, Department of Negotiations, Handel og Kontor I Norge, Oslo, Norway.

M^{me} Marie BUARD, suivi discriminations et égalité professionnelle, F3C-CFDT, France.

Mr Dirk CALLAERT, Regional Secretary, ACV-CSC Transport and Communication, Brussels, Belgium.

M^{me} Véronique EISCHEN, membre du bureau exécutif, Confédération syndicale indépendante du Luxembourg (OGBL), Esch sur Alzette, Luxembourg.

Ms Annika FLATEN, Unionen, Sundbyberg, Sweden.

Sr. Jesús GONZÁLEZ ALONSO, Secretario General, Federación de Servicios a la Ciudadanía – Comisiones Obreras, FSC.CCOO, Madrid, España.

Ms Luisa HALME, President, Vakuutusvaen Liitto Vvl ry, Helsinki, Finland.

Mr Masanori HIRATA, Secretary-General, All NTT workers Union of Japan (NWJ), Tokyo, Japan.

M. Luc INGHELS, négociateur national, ACV-CSC Transport et communication, Bruxelles, Belgique.

Ms Dawn JACKSON, Unite the Union, London, United Kingdom.

Mr Andy KERR, Deputy General Secretary, Communications Workers Union (CWU), London, United Kingdom.

Ms Fumiko KIMURA, Director International Affairs, ICTJ, Tokyo, Japan.

Mr Masato KURIYAMA, Executive Committee, Member of KDDI Workers Union (KDDIWU), Tokyo, Japan.

Mr Kouji MATSUOKA, Policy Officer, ICTJ, Tokyo, Japan.

Mr Luca PANFIETTI, Coordinator International Office, Federazione Autonoma Bancari Italiani (FABI), Rome, Italy.

Sra. Ramona PINEROS LÓPEZ, Secretaria de Acción Sindical, Federación de Servicios a la Ciudadanía – Comisiones Obreras, FSC.CCOO, Madrid, España.

M. Philippe SAMEK, secrétaire national CNE, Zoning Les portes de l'Europe, Nivelles, Belgique.

Ms Annika STENSTRÖM, Policy Adviser, NFU, Stockholm, Sweden.

Representatives of the United Nations, specialized agencies
and other official international organizations
Représentants des Nations Unies, des institutions spécialisées
et d'autres organisations internationales officielles
Representantes de las Naciones Unidas, de los organismos especializados
y de otras organizaciones internacionales oficiales

United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR)
Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés (HCR)
Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR)

Mr Evan LEIBOVITCH, Computer Technology Access (CTA) Coordinator, Geneva, Switzerland.

Representatives of non-governmental international organizations
Représentants d'organisations internationales non gouvernementales
Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales

UNI Global Union (UNI)

Mr Angelo DI CRISTO, Head of UNI Finance, UNI Global Union, Nyon, Switzerland.

Ms Anna HARVEY, Coordinator UNI Finance, UNI Global Union, Nyon, Switzerland.

Mr Alex HÖGBACK, Senior Coordinator, UNI Global Union, Nyon, Switzerland.

International Organisation of Employers (IOE)
Organisation internationale des employeurs (OIE)
Organización Internacional de Empleadores (OIE)

M. Jean DEJARDIN, conseiller, Genève, Suisse.

International Trade Union Confederation (ITUC)
Confédération syndicale internationale (CSI)
Confederación Sindical Internacional (CSI)

Ms Esther BUSSER, Assistant Director, ITUC Geneva Office (ITUC-GO), Geneva, Switzerland.

Organization of African Trade Union Unity (OATUU)
Organisation de l'Unité syndicale africaine (OUSA)
Organización de Unidad Sindical Africana (OUSA)

Mr Elhadj Aboudoulaye DIALLO, Permanent Representative of the ILO and the UN Office in Geneva, Accra, Ghana.