Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 15 de junio de 2021
(OR. en)

9747/21

SOC 394
EMPL 291

RESULTADO DE LOS TRABAJOS

De:	Secretaría General del Consejo
A:	Delegaciones
N.º doc. prec.:	9131/21
Asunto:	Conclusiones del Consejo sobre el teletrabajo

Se remite adjunto a las delegaciones las Conclusiones del Consejo sobre el teletrabajo, aprobadas por el Consejo EPSCO en su sesión celebrada el 14 de junio de 2021.

ANEXO

Conclusiones del Consejo sobre el teletrabajo

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

VISTO LO SIGUIENTE:

1. El artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea dispone que la Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961, y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, de 1989, deben tener como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones.

2. El hecho de que el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión hayan afirmado su compromiso político común de cumplir el pilar europeo de derechos sociales (en lo sucesivo, «el pilar»), que incluye principios sobre los derechos fundamentales de los trabajadores y la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Cumplir los objetivos del pilar europeo de derechos sociales constituye un compromiso y una responsabilidad políticos compartidos. El pilar europeo de los derechos sociales debe aplicarse tanto a escala de la Unión como de los Estados miembros, dentro de sus competencias respectivas, teniendo debidamente en cuenta las diferencias entre los entornos socioeconómicos y la diversidad de los sistemas nacionales, en particular el papel de los interlocutores sociales, y de conformidad con los principios de subsidiariedad y proporcionalidad. El principio 2 del pilar destaca que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos y que las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor. El principio 3 hace referencia a la igualdad de trato en relación con el empleo con independencia del género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El principio 4 hace referencia al apoyo activo para el empleo. El principio 5 destaca que, con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo y el acceso a la protección social y a la formación. El principio 9 hace hincapié en la importancia del equilibrio entre vida profesional y vida privada de los padres y las personas con responsabilidades asistenciales. El principio 10 hace referencia a la necesidad de un entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado, y el principio 12 pone de relieve que, con independencia del tipo y la duración de su relación laboral, los trabajadores por cuenta ajena y, en condiciones comparables, los trabajadores por cuenta propia, tienen derecho a una protección social adecuada[1].

3. El Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, en el que la Comisión establece iniciativas concretas para hacer realidad la aplicación del pilar en un esfuerzo conjunto de los Estados miembros y la UE, con la implicación directa de los interlocutores sociales y la sociedad civil, y con objetivos principales de la Unión sobre empleo, capacidades y protección social que deben alcanzarse en 2030 a más tardar[2].

---

1 DO C 428 de 13.12.2017, p. 10.
2 COM(2021) 102 final.

4. La Carta Social Europea (revisada) del Consejo de Europa, de 3 de mayo de 1996[3], y en particular su artículo 2 (sobre el derecho a unas condiciones de trabajo equitativas, entre las que se incluyen una duración razonable de las horas de trabajo y periodos de reposo), el artículo 3 (sobre el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo), el artículo 6 (sobre el derecho de negociación colectiva), el artículo 27 (sobre el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato) y el artículo 20 (sobre el derecho de todos los trabajadores a la igualdad de oportunidades y de trato sin discriminación por razón de sexo)[4].

5. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en particular el Objetivo 8, que incluye la promoción del trabajo decente para todos[5], y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019[6]

6. Los acuerdos marco de los interlocutores sociales europeos sobre el teletrabajo (2002) y la digitalización (2020) y el trabajo realizado entre los comités de diálogo social sectorial sobre esos temas. El acuerdo marco de julio de 2002 establece un marco general de normas sobre el teletrabajo, acordadas voluntariamente entre el trabajador y el empleador en cuestión, destinadas a promover el desarrollo de esta nueva forma de trabajo, salvaguardando al mismo tiempo la protección de los trabajadores y los intereses de los empleadores. Subraya que los teletrabajadores gozan de la misma protección jurídica que los empleados que trabajan permanentemente en las instalaciones del empleador y determina los aspectos que son específicos del trabajo a distancia y que requieren una adaptación o una atención especial, como las condiciones de empleo, la protección de datos, la privacidad, los equipos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación y los derechos colectivos. El acuerdo marco de junio de 2020 tiene por objeto la optimización de las ventajas de la digitalización en el mundo laboral y cubre cuatro ámbitos: capacidades digitales y empleabilidad; modalidades de conexión y desconexión; inteligencia artificial y garantía del principio de control humano; respeto de la dignidad humana y vigilancia[7]. El acuerdo de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización destaca que toda iniciativa legislativa debe respetar la autonomía de los interlocutores sociales.

---

3 La Carta Social Europea (revisada), que actualizó y amplió la lista de garantías incluidas en el instrumento original, todavía no ha sido ratificada por todos los Estados miembros.

4 Serie de los Tratados del Consejo de Europa, n.º 163, disponible en: https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168047e013

5 Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución adoptada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, A/RES/70/1, disponible en: https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S

6 Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, de 2019, disponible en: Conferencia Internacional del Trabajo (ilo.org)

7 Base de datos de textos sobre diálogo social, disponible en: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=521&langId=en (en inglés).

7. El informe de seguimiento del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social (CPS) sobre el empleo y la situación social en la UE a raíz de la pandemia de COVID-19 (invierno 2020-2021)[8] y el informe anual de 2020 del Comité de Protección Social. El informe del CPS destaca el riesgo significativo de aumento de las disparidades económicas y sociales entre los Estados miembros y dentro de estos y hace hincapié en que el pilar europeo de derechos sociales debe seguir orientando las iniciativas de reforma de los Estados miembros y sus principios deben seguir poniéndose en práctica de forma sistemática[9].

RECORDANDO QUE:

8. En las Conclusiones del Consejo, de 26 de noviembre de 2019, sobre la economía del bienestar se reconoce que el bienestar y la prosperidad económica se refuerzan mutuamente[10]; en las Conclusiones del Consejo, de 8 de junio de 2020, sobre la mejora del bienestar en el trabajo se reconoce que el bienestar en el trabajo puede traducirse en un aumento de la productividad y la participación en el mercado laboral y reducir el gasto en sanidad pública[11]; y en las Conclusiones del Consejo, de 10 de diciembre de 2019, sobre un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo se pide que se establezca tal marco para los años 2021 a 2027[12].

9. En las Conclusiones del Consejo, de 17 de diciembre de 2020, sobre digitalización en beneficio del medio ambiente se subraya el potencial de la transición ecológica y la transformación digital para crear nuevos puestos de trabajo ecológicos y digitales que son necesarios para la recuperación económica tras la pandemia de COVID-19 y se destaca que la transformación digital debe ser equitativa e inclusiva y no dejar a nadie atrás[13].

---

8 Comité de Empleo y Comité de Protección Social: «Informe de seguimiento sobre el empleo y la situación social en la UE a raíz de la pandemia de COVID-19», informe del invierno 2020-2021, disponible en: http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=23592&langId=en (en inglés).

9 Informe anual de 2020 del Comité de Protección Social, disponible en: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8349&furtherPubs=yes (en inglés).

10 DO C 400 de 26.11.2019, p. 9.

11 8688/20 INIT.

12 14942/19 INIT.

13 14169/20 INIT.

10. En la Resolución del Parlamento Europeo, de 21 de enero de 2021, sobre el derecho a la desconexión se pide a la Comisión que presente un marco legislativo con vistas a establecer requisitos mínimos para el trabajo a distancia en toda la Unión que garantice que el teletrabajo no afecte a las condiciones de empleo de los teletrabajadores, y se hace hincapié en que dicho marco debe aclarar las condiciones de trabajo, incluido el suministro, el uso y la responsabilidad de los equipos, como las herramientas digitales existentes y nuevas, y debe garantizar que dicho trabajo se lleve a cabo de forma voluntaria y que los derechos, la carga de trabajo y las normas de rendimiento de los teletrabajadores sean equivalentes a los de los trabajadores equiparables[14].

11. En el Dictamen del Comité Económico y Social Europeo (CESE) «Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar», se pide que se apliquen los acuerdos marcos de los interlocutores sociales europeos sobre el teletrabajo (2002) y la digitalización (2020) y se señala que se debe prestar especial atención a la organización del tiempo de trabajo, los riesgos para la salud y la seguridad laboral, la conciliación entre la vida profesional y privada, el derecho a la desconexión y la preservación de los derechos laborales en el marco del teletrabajo[15].

12. En el Dictamen del CESE sobre teletrabajo e igualdad de género se llama la atención sobre el riesgo que el teletrabajo puede suponer para la igualdad de género si se espera que las mujeres asuman la doble carga de trabajo remunerado y no remunerado, lo que agudizaría las desigualdades existentes[16].

13. La Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Brújula Digital 2030: el enfoque de Europa para el Decenio Digital» establece objetivos para lograr la visión de la UE del futuro digital. Subraya que las personas deben beneficiarse, entre otras cosas, de un acceso no discriminatorio a los servicios en línea y de un equilibrio entre vida privada y vida laboral en un entorno de trabajo a distancia.

---

14 P9_TA-PROV (2021)0021.

15 SOC/660, «Los retos del teletrabajo: organización de la jornada de trabajo, equilibrio entre vida privada y vida laboral y derecho a desconectar», disponible en: https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/challenges-teleworking-organization-working-time-work-life-balance-and-right-disconnect

16 SOC/662, «Teletrabajo e igualdad de género: requisitos para que el teletrabajo no exacerbe la distribución desigual de los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados entre mujeres y hombres y que sirva de motor para promover la igualdad de género», disponible en: https://www.eesc.europa.eu/es/our-work/opinions-information-reports/opinions/teleworking-and-gender-equality-conditions-so-teleworking-does-not-exacerbate-unequal-distribution-unpaid-care-and

14. Determinados elementos del acervo laboral de la UE ya abordan el bienestar de los trabajadores europeos, incluidos los teletrabajadores, y establecen salvaguardias sobre las condiciones de trabajo, la jornada de trabajo y los horarios de trabajo impredecibles, entre otros; por ejemplo, la Directiva del Consejo relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo[17], la Directiva por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal[18], la Directiva relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo[19], la Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea[20] y la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores[21].

CONSIDERANDO QUE:

15. A los efectos de las presentes Conclusiones, se entiende por teletrabajo el trabajo que utiliza TIC y se realiza fuera de los locales del empleador[22].

---

17 Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989 (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1).

18 Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991. (DO L 206 de 29.7.1991, p. 19).

19 Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003 (DO L 299 de 18.11.2003, p. 9).

20 Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

21 Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 (DO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

22 OIT (2020), COVID-19: Orientaciones para la recolección de estadísticas del trabajo: Definición y medición del trabajo a distancia, el teletrabajo, el trabajo a domicilio y el trabajo basado en el domicilio, nota técnica de la OIT (p. 6). Esta definición de la OIT no incluye el caso concreto en el que el trabajo se realiza en locales del empleador distintos de aquellos a los que está asignado el empleado, lo que en algunos Estados miembros se considera teletrabajo.

16. En los últimos años, el mundo del trabajo, en constante evolución, ha experimentado cambios fundamentales; el reciente incremento del uso del teletrabajo viene acompañado de oportunidades, pero también plantea numerosas dificultades y riesgos, especialmente en para los trabajadores de los sectores público y privado, las relaciones laborales y las condiciones de trabajo, para los empleadores y su capacidad de adaptarse en mercados que cambian con rapidez, y también para la sociedad en general y las políticas y servicios públicos, así como para los sistemas de protección social. Desde el brote de COVID-19, el teletrabajo se ha intensificado y acelerado de forma especial. Según una encuesta de Eurofound, en julio de 2020 el 34 % de los encuestados trabajaban exclusivamente desde casa[23], frente al 5,4 % de los empleados de la EU-27 que hacían lo propio en 2019[24]. En julio de 2020, el 46,4 % de las mujeres trabajaban de forma exclusiva o parcial desde casa, frente al 43, 1 % de los hombres[25].

[23] Eurofound: Living, working and COVID-19 [«Vida, trabajo y COVID-19»], serie COVID-19, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2020.

[24] Comisión Europea: Telework in the EU before and after the COVID-19: where we were, where we head to [«El teletrabajo en la UE antes y después de la COVID-19: de dónde venimos, a dónde vamos»], Science for Policy Briefs, 2020.

[25] Eurofound: Living, working and COVID-19 [«Vida, trabajo y COVID-19»], serie COVID-19, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2020 (p. 32).

17. Este reciente aumento masivo del teletrabajo pone de relieve la necesidad de analizar el potencial, los límites y los riesgos que entraña. Aunque, de forma excepcional, el teletrabajo es obligatorio en algunos Estados miembros durante la pandemia, Eurofound prevé que, una vez esta termine, al menos una de cada cinco personas empleadas en Europa teletrabaje con carácter regular u ocasional siguiendo un modelo híbrido[26]. En este mismo sentido, en el Informe conjunto sobre el empleo de 2021 se afirma que la adaptación de las condiciones de trabajo ha sido fundamental durante la pandemia y seguirá siéndolo después, lo que requerirá inversiones en el lugar de trabajo y reformas para aumentar la disponibilidad de fórmulas de trabajo flexible[27]. Las preferencias de muchos trabajadores apuntan a un modelo híbrido con una combinación de trabajo a distancia y presencial dado que, en la edición de julio de la encuesta electrónica de Eurofound, el 78 % de las personas empleadas indicaba su preferencia por trabajar desde casa al menos de forma ocasional en el caso de que no hubiera restricciones por la COVID-19, sin que se observen diferencias entre mujeres (77,6 %) y hombres (76,4 %)[28].

18. Dado que el uso generalizado del teletrabajo es un fenómeno nuevo y de muy rápida gestación desencadenado por la pandemia, en muchos casos las normas internas de los empleadores, los convenios colectivos y la legislación laboral todavía no se han adaptado a este cambio. Por tanto, conviene reflexionar sobre la necesidad de actuar con los interlocutores sociales, también a nivel nacional, para elaborar políticas adecuadas al teletrabajo a fin de dar una mejor respuesta a los problemas asociados al incremento del uso de los distintos regímenes de teletrabajo, teniendo también en cuenta la investigación, las experiencias y los conocimientos técnicos actuales sobre la materia.

---

[26] «*Telework, ICT-based mobile work in Europe: Trends, challenges and the right to disconnect*» [«Teletrabajo, trabajo móvil basado en las TIC en Europa: Tendencias, retos y el derecho a la desconexión»], 11 de marzo de 2021, reunión virtual del Comité de Empleo organizada por la Presidencia portuguesa del Consejo de la Unión Europea, presentación de Eurofound, disponible en: https://www.eurofound.europa.eu/publications/presentation/telework-ict-based-mobile-work-in-europe-trends-challenges-and-the-right-to-disconnect

[27] ST 7144/2/21 REV1, apartado 14.

[28] Eurofound: Living, working and COVID-19 [«Vida, trabajo y COVID-19»], serie COVID-19, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2020.

19. Estudios recientes indican que, entre las oportunidades que el teletrabajo ofrece a los teletrabajadores, se encuentran la posibilidad de mejorar la conciliación de la vida familiar y profesional, de lograr una mayor productividad y autonomía, y de reducir el tiempo necesario para los desplazamientos, así como otros costes relacionados[29]. En el caso de los empleadores, puede fomentar la productividad y la eficiencia, propiciar el ahorro de costes directos o conexos relativos a las instalaciones y oficinas, y promover una organización del trabajo orientada a los resultados[30]. Puede, asimismo, impulsar el desarrollo de competencias informáticas, facilitar el acceso al empleo y reforzar el carácter inclusivo de los mercados de trabajo para determinadas categorías de trabajadores (en particular, los que tienen alguna discapacidad o responsabilidades asistenciales y familiares)[31], contribuir a considerables beneficios en materia ambiental con la reducción de las emisiones de CO_2 y otras repercusiones en el medio ambiente[32], y promover la cohesión territorial y la distribución regional de los empleos entre las ciudades y las zonas rurales mediante una mejor correspondencia entre la demanda y la oferta de trabajo sin necesidad de que los trabajadores deban desplazarse físicamente[33].

20. Por otro lado, el teletrabajo también conlleva varios riesgos para los trabajadores, entre los que se cuentan las dificultades relacionadas con la gestión eficiente de los recursos humanos, el exceso de control mediante la supervisión del empleo de los equipos informáticos de la empresa, la difuminación de la separación entre trabajo y vida privada, la mayor intensidad laboral, el presentismo virtual, el aislamiento social y profesional, la elevada demanda de autogestión y autoorganización, la falta de actividad física, los trastornos psicosociales, muscoesqueléticos y de otro tipo derivados de entornos laborales inadecuados[34], las dificultades para asegurar la representación y la negociación colectivas, y la menor participación de los empleados en la toma de decisiones en el lugar de trabajo[35].

---

29 Eurofound: Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age [«El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC: trabajar de forma flexible en la era digital»], julio de 2020.

30 OIT, Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar:consecuencias en el ámbito laboral, 2017; Eurofound: Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age [«El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC: trabajar de forma flexible en la era digital»], 2020.

31 Eurofound: Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age [«El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC: trabajar de forma flexible en la era digital»], julio de 2020.

32 How COVID-19 working routines can save emissions in a post-COVID-19 world [«Cómo las rutinas de trabajo relacionadas con la COVID-19 pueden reducir las emisiones en el mundo post-COVID-19»], IZT-Instituto de Estudios sobre el Futuro y la Evaluación de las Tecnologías.

33 Revista Horizon: Teleworking is here to stay – here's what it means for the future of work [«El teletrabajo ha llegado para quedarse: ¿qué supone para el futuro del trabajo?»], septiembre de 2020, https://horizon-magazine.eu/article/teleworking-here-stay-here-s-what-it-means-future-work.html.

34 Véase, por ejemplo, EU-OSHA: Participatory ergonomics and preventing musculoskeletal disorders in the workplace [«Ergonomía participativa y prevención de los trastornos musculoesqueléticos en el lugar de trabajo»], abril de 2021; EU-OSHA: Working with chronic musculoskeletal disorders [«Trabajar con trastornos musculoesqueléticos crónicos»], marzo de 2021.

35 Eurofound: Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age [«El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC: trabajar de forma flexible en la era digital»]; Eurofound: Further exploring the working conditions of ICT-based mobile workers and home-based teleworkers [«Seguir explorando las condiciones laborales de los trabajadores móviles basados en las TIC y los teletrabajadores que trabajan desde su domicilio»], documento de trabajo, 2020

21. El teletrabajo puede también reforzar las desigualdades, como las relacionadas con las competencias o con el desequilibrio en la distribución de las responsabilidades asistenciales. En particular, puede reforzar las desigualdades de género en el trabajo asistencial no remunerado, ya que es más probable que sean las mujeres quienes combinen el empleo con el trabajo doméstico[36]. Al mismo tiempo, si se usa adecuadamente, podría fomentar la distribución equitativa entre hombres y mujeres del trabajo remunerado y del trabajo asistencial no remunerado. Por ello es importante impedir que se convierta en una alternativa al trabajo presencial solo para las mujeres, lo que reforzaría los estereotipos y las prácticas discriminatorias. En la era digital, la igualdad de acceso a la conectividad y a las tecnologías digitales, en particular para determinados grupos de mujeres (como las de avanzada edad o las que proceden de grupos socioeconómicos desfavorecidos), podría contribuir a colmar la brecha de competencias digitales[37].

23. No todo el mundo puede disponer del teletrabajo en cualquier lugar, bien por la naturaleza de la labor realizada, de la vivienda o de otras condiciones como la falta de conectividad a las redes, el acceso a equipamiento o las capacidades digitales, o bien por falta de infraestructuras o de inversión en infraestructuras. Por tanto, el aumento del recurso al teletrabajo puede agravar las diferencias en cuanto a realidades vividas por los trabajadores de alta y de baja cualificación, y puede incrementar la brecha digital entre regiones y dentro de ellas, lo que puede dar lugar a nuevas y crecientes desigualdades, también entre hombres y mujeres, en términos de ingresos y calidad de vida, así como en relación con los patrones de participación en el mercado de trabajo y de perspectivas laborales a largo plazo, incrementando así indirectamente el riesgo de pobreza y exclusión social de los trabajadores con una baja cualificación.

24. En este contexto, el aprendizaje permanente, una comunicación y gestión apropiadas y específicamente el acceso a las capacidades digitales son fundamentales para que los trabajadores y los empleadores puedan aprovechar el potencial del teletrabajo previniendo al mismo tiempo las desigualdades y la exclusión por motivos relacionados con la falta de capacidades y medios necesarios para ejercer el teletrabajo.

---

[36] Índice de igualdad de género 2020: La digitalización y el futuro del trabajo, EIGE

[37] OCDE: Bridging the digital gender divide: include, upskill, innovate [«Colmar la brecha digital de género; incluir, capacitar, innovar»], https://www.oecd.org/going-digital/bridging-the-digital-gender-divide-key-messages.pdf

25. El teletrabajo plantea también retos notables para la aplicación efectiva de la legislación laboral, y también para la verificación de su cumplimiento por parte de la inspección de trabajo, cuyos instrumentos y procedimientos posiblemente necesiten revisarse para adaptarse a los nuevos patrones de trabajo, sin dejar de respetar la privacidad de los trabajadores.

26. En un mundo del trabajo en evolución dinámica y más diversificado, el teletrabajo puede plantear también dificultades en relación con el acceso a la protección social: aproximadamente un cuarto de los trabajadores que efectúan teletrabajo o participan en sistemas de trabajo móvil basados en las TIC, incluidos los de cualificación media y alta, alegan sufrir una combinación de salarios bajos, inseguridad laboral, falta de acceso a formación y perspectivas profesionales limitadas, lo que los coloca en una situación laboral precaria[38].

27. Dada la diversidad de modelos empresariales, sectores y puestos de trabajo —por lo que no conviene una solución única para todos— los interlocutores sociales desempeñan una función esencial en la negociación, la aplicación y el cumplimiento de las normas relacionadas con el teletrabajo.

28. La Unión Europea ha dispuesto fondos en el nuevo marco financiero plurianual y el Instrumento Europeo de Recuperación EU para apoyar las acciones de los Estados miembros destinadas a superar las dificultades relacionadas con los cambios que experimenta el mundo del trabajo, incluido el teletrabajo. El Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y la iniciativa REACT-EU seguirán facilitando la adaptación de los trabajadores y los empleadores al cambio, promoviendo un entorno de trabajo saludable, en particular en el contexto de la solución y recuperación de la crisis.

[38] Eurofound: Telework and ICT-based mobile work: flexible working in the digital age [«El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC: trabajar de forma flexible en la era digital»];

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

INSTA A LOS ESTADOS MIEMBROS, A QUE, TENIENDO EN CUENTA LAS CIRCUNSTANCIAS NACIONALES Y RESPETANDO EL COMETIDO Y LA AUTONOMÍA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES:

29. ESTUDIEN la formulación de planes de acción o estrategias nacionales que aborden las oportunidades y los riesgos relacionados con el teletrabajo en sus diferentes dimensiones, teniendo en cuenta la perspectiva de género, o que incluyan este asunto en estrategias ya existentes o futuras.

30. ESTUDIEN la modificación de las políticas que regulan el teletrabajo o la publicación de orientaciones cuando corresponda, en particular en lo que se refiere a la salud y la seguridad, la organización y supervisión del tiempo de trabajo, los controles efectivos por parte de la inspección de trabajo, en pleno cumplimiento de la legislación en materia de privacidad, el equipamiento físico e informático para las oficinas domésticas y demás oficinas remotas, los riesgos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades en materia de formación y perspectivas laborales, las indemnizaciones destinadas a sufragar los costes del teletrabajo cuando corresponda, y el fomento del diálogo entre los empleadores y los trabajadores.

31. INTENSIFIQUEN sus esfuerzos por aplicar de forma efectiva la Recomendación del Consejo adoptada en 2019 y relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, y tengan en cuenta en sus planes nacionales de ejecución los cambios dinámicos en las relaciones laborales.

32. ESTUDIEN el uso de la financiación de la UE disponible, incluidos el FSE+ y REACT-UE, en consonancia con sus objetivos específicos, para superar los desafíos relacionados con el teletrabajo.

33. DETERMINEN y PROMUEVAN las mejores prácticas para hacer un uso adecuado y equilibrado del teletrabajo, en particular de los modelos híbridos, y APOYEN la introducción de tales prácticas por parte de los empleadores.

34. ESTUDIEN la creación o el refuerzo de iniciativas destinadas a fortalecer la inspección laboral y la salud y seguridad en el trabajo habida cuenta de los riesgos que se derivan del teletrabajo.

INSTA A LOS ESTADOS MIEMBROS Y A LA COMISIÓN EUROPEA A QUE, EN EL MARCO DE SUS RESPECTIVAS COMPETENCIAS, TENIENDO EN CUENTA LAS CIRCUNSTANCIAS NACIONALES Y RESPETANDO EL COMETIDO Y LA AUTONOMÍA DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES:

35. TRABAJEN CONJUNTAMENTE para concienciar sobre los riesgos, las oportunidades y los beneficios ligados al teletrabajo y la función esencial que tienen el diálogo social y la negociación colectiva en esta materia.

INSTA A LA COMISIÓN EUROPEA A QUE:

36. FOMENTE una mayor investigación e intercambio de experiencias sobre las repercusiones del teletrabajo en la recuperación posterior a la pandemia.

37. FACILITE el intercambio de experiencias y buenas prácticas en los planteamientos nacionales relacionados con el teletrabajo.

38. ANALICE el contexto y las implicaciones del teletrabajo en la UE durante la pandemia y después de ella, así como el grado en que la legislación social y laboral vigente en la UE asegura unas condiciones de trabajo dignas para los teletrabajadores y responde a su situación y dificultades particulares, también en relación con el derecho a la desconexión.

PIDE AL COMITÉ DE EMPLEO Y AL COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL QUE:

39. CONTINÚEN compartiendo experiencias, las mejores prácticas y las lecciones extraídas, en especial en lo que se refiere al teletrabajo en el contexto de la pandemia de COVID-19 y posteriormente.

INVITA A LOS INTERLOCUTORES SOCIALES A QUE, RESPETANDO PLENAMENTE SU COMETIDO Y AUTONOMÍA:

40. ESTUDIEN SEGUIR participando en el diálogo social a todos los niveles en relación con el futuro del trabajo y, en particular, en materia de digitalización y teletrabajo.

41. ESTUDIEN CONTRIBUIR a la protección del bienestar, la seguridad y la salud de los teletrabajadores, en particular en lo que se refiere a la conciliación entre la vida familiar y la vida profesional, el derecho a la desconexión, condiciones y lugares de trabajo apropiados en consonancia con las normas de salud y seguridad en el trabajo, y la oferta de formación profesional, en particular en relación con las capacidades digitales.

42. ESTUDIEN PROMOVER la importancia de contar con regulación adecuada a escala sectorial y empresarial y de respetar las normas aplicables en materia de tiempo de trabajo en el caso de los teletrabajadores, de forma que puedan tener una desconexión verdadera y concienciar al respecto.