



UNI GLOBAL UNION:

**PRINCIPIOS
SINDICALES
FUNDAMENTALES
PARA GARANTIZAR
LOS DERECHOS DE
LOS TRABAJADORES
EN EL TRABAJO A
DISTANCIA**



Introducción

Por “trabajo a distancia” se entiende el trabajo, total o parcial, realizado por el trabajador durante el horario de trabajo convenido en una ubicación (elegida por el trabajador) fuera del lugar de trabajo/oficina habitual y utilizando principalmente tecnologías de la información y la comunicación proporcionadas por el empleador.

Desde principios de 2020, la rápida propagación del virus causante de la Covid-19 y los ulteriores confinamientos han acelerado la tendencia del trabajo a distancia. Se estima que el 30-45% de los trabajadores asalariados (el porcentaje varía según el país) han trabajado a distancia desde casa o desde otro lugar durante el periodo de pandemia. Si bien es poco probable que los niveles de trabajo a distancia registrados durante la Covid continúen después de la pandemia, muchos trabajadores continuarán trabajando fuera de un lugar de trabajo fijo y las demandas de trabajo a distancia a largo plazo probablemente aumentarán.

Elegir trabajar a distancia en circunstancias “normales” no es lo mismo que el trabajo a distancia durante la crisis de Covid-19. Muchos trabajadores han asumido responsabilidades educativas y de cuidado infantil adicionales, no pudieron preparar su entorno de trabajo en casa a tiempo y han sufrido las consecuencias psicológicas y físicas de la cuarentena, el confinamiento y el aislamiento. Tenemos que tener cuidado y no equiparar ambas situaciones. Sin embargo, vale la pena reflexionar sobre esta experiencia masiva de trabajo a distancia, las oportunidades y amenazas que ha planteado y el papel de los sindicatos en la negociación de las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores en el trabajo a distancia de cara al futuro.

UNI Global Union, con el apoyo de UNI Finanzas, UNI ICTS y UNI P&M, ha formulado principios fundamentales para apoyar a sus afiliadas en la negociación de cuestiones relacionadas con el trabajo a distancia, tanto durante la pandemia de Covid y como después de esta. El objetivo es garantizar que esta modalidad de trabajo concilie las solicitudes de los trabajadores

de una mayor flexibilidad con la defensa de las protecciones y los derechos laborales y sindicales. El trabajo a distancia puede implicar cambios significativos en las condiciones de empleo, y las normas sobre el trabajo a distancia deberían ser un tema obligatorio de la negociación colectiva. Aunque en algunos convenios colectivos y jurisdicciones nacionales del mundo ya se han incorporado algunos de estos principios, siguen existiendo lagunas evidentes en las normas y reglamentos en todos los niveles que deben abordarse antes de que el trabajo a distancia esté más generalizado y se implante de forma permanente.

Incluso antes de la crisis, la demanda de trabajo a distancia, tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores, iba en aumento. Para algunos trabajadores, el trabajo a distancia ofrece una mayor flexibilidad, una mejor conciliación entre la vida personal y la profesional y el ahorro de tiempo por la ausencia de desplazamientos hasta el trabajo, entre otras ventajas. El recurso masivo al trabajo a distancia durante la pandemia de Covid ha reducido la estigmatización asociada a esta modalidad de trabajo y el impacto negativo asociado en las perspectivas de trabajo y el desarrollo profesional en el futuro. Sin embargo, la crisis provocada por la Covid-19, también ha puesto de manifiesto los riesgos que plantea el trabajo a distancia, a saber: el aumento del aislamiento y los problemas de salud mental, menores niveles de innovación y creatividad, mayores cargas de trabajo, más horas de trabajo y conexión digital, y la falta de delimitación entre la vida profesional y la privada. Asimismo, puede haber problemas relacionados con la salud y seguridad, la necesidad de una remuneración adecuada, presiones sobre la relación de empleo, vigilancia de los trabajadores y, en particular, mayores obstáculos para que los sindicatos organicen y negocien convenios colectivos y comunicación en un formato cada vez más virtual y digital.

La amenaza que plantea la implantación obligatoria del trabajo a distancia a causa de la Covid-19 es real. Muchos empleadores ya están limitando su carácter voluntario y muchos lo están utilizando como una excusa para suprimir puestos de trabajo y reducir salarios. La reestructuración a gran escala a través de la “deslocalización digital” también es un problema creciente. No debemos perder de vista el hecho de que los empleadores pueden beneficiarse considerablemente de aumentar el trabajo a distancia

para sus trabajadores, ahorrando en algunos casos 10.000 euros/11.000 dólares estadounidenses al año por empleado en servicios, alquiler, limpieza industrial, etc. Los trabajadores a distancia deben tener la oportunidad de negociar colectivamente a través de sus sindicatos para asegurarse de que también se benefician de estos ahorros.

La inversión en infraestructura digital y de telecomunicaciones pública, fiable y asequible es fundamental para evitar una creciente brecha digital. Además, debemos recordar el posible impacto negativo que puede tener en la comunidad en su conjunto pasar de un lugar de trabajo físico a uno a distancia, por ejemplo, la pérdida de clientes en el pequeño comercio, restaurantes y bares, los efectos de los cierres de sucursales bancarias para los clientes locales o los efectos en el empleo en servicios conexos como la limpieza o la seguridad cuando las oficinas están cerradas.

Los empleadores deben garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva de los trabajadores a distancia

El trabajo a distancia no debería utilizarse para socavar o poner obstáculos a los derechos de los trabajadores de formar o afiliarse a un sindicato, ni debería utilizarse para debilitar el diálogo social y la negociación colectiva ni menoscabar los derechos, las actividades y la organización sindicales.

A fin de garantizar que los trabajadores a distancia pueden ejercer plenamente sus derechos de libertad sindical, los empleadores deben proporcionarles reglas claras, incluida una declaración que confirme que tienen el derecho, sin oposición del empleador, a afiliarse a un sindicato y participar en actividades sindicales. Esta comunicación debería ser fácilmente accesible, incluido a través de medios electrónicos. Para permitir una representación justa y asegurarse de que los sindicatos y los representantes de los trabajadores pueden ponerse en contacto con los trabajadores a distancia y organizarlos de la misma forma que lo harían con los que se encuentran en un lugar de trabajo físico, los empleadores deben proporcionarles un acceso total a los trabajadores a distancia, facilitándoles sus nombres, puestos de trabajo y datos de contacto, así como el porcentaje de la plantilla total que trabaja a distancia.

Todas las herramientas puestas a disposición de los sindicatos y los representantes del personal también deben estar disponibles en un contexto de trabajo a distancia (por ejemplo, acceso a las comunicaciones electrónicas y tableros de anuncios virtuales) y el empleador debería ofrecer oportunidades de comunicación y colaboración entre los sindicatos, los trabajadores y sus representantes, en particular espacios para reuniones digitales seguros similares al acceso a la sala de descanso y la cafetería en los lugares de trabajo físicos, sin la presencia o supervisión del empleador.

Los empleadores deben abstenerse de bloquear el acceso a espacios digitales utilizados por los sindicatos y los representantes del personal, como peticiones, encuestas, sitios web o correos electrónicos. Las empresas no deben excluir a los trabajadores a distancia a la hora de determinar los umbrales de negociación; además, estos trabajadores deben contar con los medios para participar en las elecciones y las votaciones relativas a las acciones colectivas.



El trabajo a distancia no debe socavar los derechos de empleo ni la relación de empleo con los trabajadores

Los trabajadores a distancia —incluso aquellos con contratos de corta duración o duración determinada— deben estar amparados por los mismos derechos y condiciones negociados colectivamente que el resto de los trabajadores, en particular en lo relativo a la igualdad de remuneración, igualdad de trato, no discriminación y conciliación entre la vida profesional y la privada (Convenio nº 177 de la OIT). Su contrato de empleo no debe modificarse significativamente como consecuencia del trabajo a distancia y todos los derechos y prestaciones existentes deben mantenerse. Esto también debe aplicarse a los trabajadores que trabajan a distancia en el extranjero.

El trabajo a distancia no debería utilizarse para cambiar la situación laboral de trabajadores con contratos de trabajo de larga duración a modalidades más precarias como el trabajo temporal, a través de agencia o independiente. Se debe luchar contra cualquier intento por parte del empleador de introducir el trabajo a distancia como medio para favorecer formas atípicas de empleo, cada vez más frecuentes, en detrimento de las relaciones de empleo tradicionales. Los empleadores no deberían recompensar o penalizar a los trabajadores por preferir una modalidad de trabajo ante otra.

Asimismo, es posible que sea necesario cambiar la cultura en el lugar de trabajo para promover la confianza, prevenir la vigilancia indebida de los trabajadores a distancia y operar bajo la premisa de que el trabajo a distancia es una alternativa, y no un añadido, al trabajo en la oficina y, por consiguiente, no debería conllevar un aumento de la carga ni de las horas de trabajo. El empleador sigue siendo responsable de la asignación de tareas suficientes y, en caso de fuerza mayor que impida al trabajador realizar el trabajo acordado, el empleador debe asumir el riesgo operacional y el trabajador tiene derecho a percibir su salario durante ese periodo.

Los empleadores también deben comprometerse a mantener una relación con los trabajadores a distancia, tanto de forma individual como en el contexto más amplio del equipo, y ofrecer apoyo cuando sea necesario a través, por ejemplo, de seminarios en línea sobre bienestar y herramientas y redes de comunicación para que los colegas estén en contacto entre ellos, incluido en entornos más informales y en línea. Los empleadores que introduzcan normas sobre el trabajo a distancia deben revisar especialmente sus políticas en materia de seguro médico

y licencia por enfermedad para garantizar que los trabajadores a distancia gozan de las mismas protecciones, en particular en situaciones de crisis en las que el trabajo a distancia tal vez deba ser prolongado u obligatorio.



El trabajo a distancia no debería utilizarse para cambiar la situación laboral de trabajadores con contratos de trabajo de larga duración a modalidades más precarias como el trabajo temporal, a través de agencia o independiente.

Se deben restringir las herramientas de vigilancia para supervisar a los trabajadores a distancia

Las tecnologías de la información y la comunicación pueden tener efectos muy diversos para los trabajadores. Si bien pueden facilitar los procesos de trabajo, las tecnologías de supervisión y vigilancia, en constante evolución, también pueden generar un control excesivo, invadir la privacidad (incluidos los derechos sobre los datos) y minar las relaciones laborales positivas. El recurso masivo al trabajo a distancia durante la crisis provocada por la Covid-19 a menudo ha ido acompañado del aumento del uso de herramientas destinadas a la vigilancia del trabajador (incluida la geolocalización) y programas informáticos sumamente intrusivos, como la captura de pantalla y/o la toma de una foto de cada trabajador cada pocos minutos a través de su webcam, el seguimiento de cada pulsación en el teclado del ordenador y el análisis de cada correo y mensaje de chat enviados.

Se debe restringir el uso de herramientas de vigilancia para supervisar a los trabajadores a distancia, almacenar sus datos y utilizarlos en procedimientos disciplinarios a menos que esté estrictamente reglamentado mediante leyes nacionales o locales y/o un convenio colectivo. Los trabajadores y sindicatos deben gozar del derecho a la transparencia y participar en la implantación y utilización de dichas herramientas.

“

El recurso masivo al trabajo a distancia durante la crisis provocada por la Covid-19 a menudo ha ido acompañado del aumento del uso de herramientas destinadas a la vigilancia del trabajador.



El trabajo a distancia debe ser voluntario

El trabajo a distancia puede no ser conveniente para todos los trabajadores ni todos los tipos de trabajo, y es posible que no todos los sectores o empresas reúnan las condiciones idóneas para el trabajo a distancia. Sin embargo, no se debe excluir del trabajo a distancia a ningún trabajador que prefiera esta modalidad a menos que el empleador pueda presentar argumentos justificados en contra de ello. Los estudios también han demostrado que las mujeres en particular valoran la mayor flexibilidad que ofrece el trabajo a distancia y que esta modalidad puede permitir a más mujeres seguir activas en el mercado de trabajo.

Del mismo modo, el trabajo a distancia no debería ser obligatorio, si no voluntario, y los trabajadores deben tener la posibilidad de volver al trabajo a tiempo completo en el lugar de trabajo si y cuando así lo decidan. Los trabajadores también deberían tener la posibilidad de combinar el trabajo a distancia con el trabajo desde la oficina de la forma que mejor les convenga.

Los empleadores no deberían utilizar la mayor oferta de oportunidades para trabajar a distancia como excusa para cerrar lugares de trabajo y tratar de reducir los costes y menoscabar las condiciones de trabajo. En casos en los que se produzca una gran reestructuración del trabajo a distancia, el cierre permanente de lugares de trabajo y/o la deslocalización digital de puestos de trabajo, el empleador debe negociar las condiciones de reestructuración con el sindicato y se deben activar todos los mecanismos jurídicos existentes relativos a la reestructuración. En todos los casos, se deben adoptar medidas para proteger a los trabajadores durante el proceso de reestructuración. Cuando se cierre el lugar de trabajo, en primer lugar se debe ofrecer a los trabajadores la opción de ser trasladados a otro lugar de trabajo si así lo desean. Si no existe la posibilidad de traslado o el trabajador decide trabajar a distancia, el empleador debe mantener la relación de empleo y no reducir el salario, los permisos u otras condiciones de empleo.



Los empleadores no deberían utilizar la mayor oferta de oportunidades para trabajar a distancia como excusa para cerrar lugares de trabajo y tratar de reducir los costes y menoscabar las condiciones de trabajo.

Los empleadores deben respetar el horario de trabajo habitual y el derecho a la desconexión

Los trabajadores a distancia tienen derecho a periodos de descanso, límites en cuanto a las horas de trabajo y derecho a la desconexión, de conformidad con el marco jurídico y contractual aplicable, incluido en los turnos de noche si procede.

La flexibilidad del trabajo a distancia siempre debe ir acompañada del derecho a la desconexión del trabajo. Este derecho garantiza que los trabajadores puedan mantener la separación y el equilibrio entre su vida personal y profesional, respetando plenamente las normas relativas al tiempo de trabajo cuando existan. La obligación de respetar este derecho no es una responsabilidad individual de cada trabajador, sino que exige un enfoque colectivo y el compromiso de los altos directivos para minimizar el contacto fuera del horario de trabajo y proteger a los trabajadores de cualquier repercusión negativa cuando invoquen su derecho a la desconexión.

No se debería recompensar a los trabajadores por elegir seguir conectados fuera de las horas de trabajo ni penalizar a aquellos que se desconecten. En el caso de trabajadores con horarios específicos, el trabajo a distancia no debería utilizarse para prolongar las horas o reducir los periodos de descanso entre las horas de trabajo previstas. Esto puede exigir elaborar nuevas herramientas y replantearse cómo medir el trabajo. Muchos empleadores no disponen de las herramientas adecuadas y dependen de la presencia en la oficina como indicador de la productividad o del éxito individual en el lugar de trabajo. La presencia y la productividad no son lo mismo, y la mejora de la productividad también se puede asociar a la capacidad de los trabajadores a distancia de gestionar su tiempo con flexibilidad y de acuerdo con ritmos que sean adecuados para ellos.

En el caso de los trabajadores a distancia, no se deberían sustituir los requisitos relativos a la presencia física por requisitos digitales, como videollamadas y chats en línea interminables. Se debería determinar desde el principio un plazo claro y realista para realizar las tareas asignadas, el cual debe convenirse con el trabajador y poder modificarse si las circunstancias cambian (por ejemplo, en periodo de crisis). Los criterios de rendimiento deberían ser los mismos para todos los trabajadores, trabajen a distancia o no. Los empleadores deben especificar por qué medios y en qué horarios debe estar disponible el trabajador. Los trabajadores sujetos a normas para las horas extraordinarias deben ser compensados de la misma forma que si el trabajo suplementario se realizara en el lugar de trabajo. Esto debería incluir una asignación por estar de guardia o en espera para cualquier trabajador que deba mantener su teléfono o dispositivo encendido. Los empleadores deben contar con sistemas justos para aprobar, medir y compensar las horas extraordinarias.



Los empleadores deben responsabilizarse de la salud y seguridad de los trabajadores



El empleador debe responsabilizarse de la salud y seguridad de todos los trabajadores, tanto en la modalidad de trabajo a distancia como en otras formas de organización del trabajo; es decir, debe proporcionar un seguro médico y de responsabilidades completo, permiso por enfermedad, un entorno de trabajo de calidad, equipos que velen por la ergonomía y lugares de trabajo libres de violencia (Convenio n° 190 de la OIT). Esto último es especialmente importante, ya que está relacionado con la violencia doméstica, a la que los trabajadores a distancia podrían estar más expuestos (las mujeres en particular) al ser su domicilio también su lugar de trabajo. El empleador tiene la responsabilidad de proteger al trabajador a distancia y debe realizar las evaluaciones de riesgos necesarias y proporcionar la información pertinente sobre las políticas de salud y seguridad de la empresa, así como formación para el uso de equipos.

A fin de reducir los riesgos psicosociales relacionados con posibles sentimientos de aislamiento por parte de los trabajadores a distancia, los empleadores deben ofrecer oportunidades de contacto directo periódico y de socialización formal e informal con los colegas. Ahora que numerosos trabajadores a distancia utilizan tecnologías de la información y la comunicación, es posible que se encuentren más expuestos a al ciberacoso laboral. Aunque el trabajo a distancia puede reducir las formas in situ de violencia y acoso, puede generar un riesgo más alto de violencia y acoso por medios tecnológicos, por lo que el empleador debe establecer políticas para prevenir, monitorizar y resolver estos problemas.

La aplicación adecuada de las medidas de salud y seguridad debe ser verificada, cuando sea necesario, por el empleador, el sindicato y los representantes del personal en materia de salud y seguridad y/o los inspectores de trabajo. Cuando el trabajo a distancia se realice en el domicilio del trabajador el acceso al mismo estará sujeto a notificación y consentimiento previos. Los empleadores también deberían revisar sus políticas de seguro médico y licencia por enfermedad para garantizar la protección de los trabajadores a distancia en caso de situaciones desestabilizadoras de crisis.

El empleador debe asumir los costes del equipo y el lugar de trabajo a distancia

Los empleadores deberían proporcionar, mantener y reemplazar los equipos necesarios para el trabajo a distancia habitual, por ejemplo, escritorios, sillas y pantallas apropiados. Los empleadores deberían compensar a los trabajadores que realicen trabajo a distancia —de conformidad con la legislación vigente— en concepto de los costes directos e indirectos derivados del desempeño de sus funciones, entre ellos el alquiler de un espacio de trabajo, un seguro, electricidad, Internet o el servicio de teléfono móvil. Los empleadores también deberían informar a los trabajadores de cualquier prestación o ventaja fiscal nacional asociada al trabajo a distancia.

Todos los detalles conexos —en particular en relación con la organización general del lugar de trabajo a distancia y digital, así como las cuestiones de seguridad relativas a la pérdida de datos, la piratería informática o las violaciones de confidencialidad— deberían aclararse previamente para que se entiendan correctamente los derechos y responsabilidades de los trabajadores a distancia.

“

Los empleadores deberían proporcionar, mantener y reemplazar los equipos necesarios para el trabajo a distancia habitual, por ejemplo, escritorios, sillas y pantallas apropiados.



El trabajo a distancia debe ser “neutro desde el punto de vista de género” y estar abierto a todos los trabajadores

La opción de trabajar a distancia debe estar disponible para todos los trabajadores, sin discriminación, y debe considerarse una forma de trabajo igual de valiosa. Se debe luchar contra los estereotipos de género según los cuales las solicitudes de trabajo a distancia son presentadas principalmente por mujeres, ya que esto puede crear una estigmatización y consecuencias negativas a largo plazo, en particular en lo relativo al desarrollo profesional, ingresos y las diferencias de remuneración y pensiones.

La negociación de acuerdos para el trabajo a distancia también debe formar parte de un debate más amplio sobre la evolución de la cultura, las normas sociales y las expectativas del lugar de trabajo. Si bien es importante señalar que el mayor acceso al trabajo a distancia puede alentar a más mujeres a compaginar mejor el trabajo y las responsabilidades personales no remuneradas y, de este modo, seguir activas en el mercado de trabajo, el trabajo a distancia “neutro desde el punto de vista de género” solo será posible si va acompañado de un cambio cultural hacia el reparto equitativo de las obligaciones de cuidado y en el hogar, así como el acceso a servicios públicos de cuidado de calidad y asequibles. El aumento de casos de violencia doméstica durante la crisis provocada por la Covid también pone de manifiesto que las mujeres están más expuestas cuando trabajan a distancia desde su domicilio.

“

El aumento de casos de violencia doméstica durante la crisis provocada por la Covid también pone de manifiesto que las mujeres están más expuestas cuando trabajan a distancia desde su domicilio.

Los trabajadores a distancia deben tener el mismo acceso a formación

Los trabajadores a distancia deben recibir la misma información y tener el mismo acceso a oportunidades de formación, reciclaje y perfeccionamiento profesionales, orientación y desarrollo profesional financiadas por el empleador. Los empleadores no deberían ofrecer formación fuera del horario de trabajo y cuando un trabajador a distancia deba acudir a la oficina (por ejemplo, para una reunión necesaria) la dirección debe avisarle con la suficiente antelación. Los trabajadores a distancia deben recibir el mismo trato que los trabajadores presenciales en materia de evaluación del desempeño y oportunidades de desarrollo profesional y promoción.

Los empleadores deben adoptar medidas activas para promover el acceso equitativo a formación digital, incluido para nuevas herramientas, tecnología y ciberseguridad. Los modelos de trabajo a distancia aumentarán la necesidad de este tipo de competencias y los sindicatos deben colaborar con los empleadores para desarrollar vías de formación inclusivas, especialmente en lo relativo a la diversidad

y el género. Asimismo, también debería impartirse formación específica para ayudar a los supervisores a gestionar sus equipos a distancia.

Los empleadores también deben asegurarse de que los trabajadores a distancia sean "visibles" dentro de la empresa y ofrecerles oportunidades de reuniones periódicas cara a cara para el desarrollo profesional y la tutoría a fin de promover su crecimiento y progreso. Esto es especialmente importante para las trabajadoras a distancia, ya que continúan soportando una mayor carga en casa y más responsabilidades familiares y tienen menos tiempo y oportunidades para realizar actividades orientadas hacia el desarrollo profesional fuera de su horario de trabajo. El posible aumento del aislamiento a causa del trabajo a distancia prolongado también puede obstaculizar la creación y ampliación de las redes de contactos en el trabajo e impedirles romper el techo de cristal, lo que podría afectar particularmente al desarrollo profesional de las mujeres y los grupos minoritarios.



Antes de introducir o ampliar las normas sobre el trabajo a distancia, los sindicatos y empleadores deben estudiar y documentar exhaustivamente su impacto



Antes de introducir o ampliar las normas sobre el trabajo a distancia, los sindicatos y empleadores deben evaluar exhaustivamente su impacto y documentar todas las normas y reglamentación sobre el trabajo a distancia. También deben abordarse, aclarar y documentar las necesidades y expectativas de los trabajadores a distancia, en el marco de sus funciones y circunstancias específicas.

El empleador debería, con el acuerdo de los sindicatos, proporcionar a todos los trabajadores información clara y detallada sobre el trabajo a distancia, realizar una evaluación completa de la salud y seguridad en el contexto del trabajo a distancia y elaborar un plan de mitigación de los riesgos y planes de seguimiento y actualización periódicos.

Los sindicatos y los representantes del personal deberían participar en todos los aspectos de las evaluaciones, la mitigación y el seguimiento, en particular la información, la consulta y los intercambios a nivel transnacional, cuando proceda. El empleador, los sindicatos y los representantes del personal también deberían elaborar y acordar una lista de los requisitos y condiciones mínimos y realizar estudios de viabilidad para garantizar que los trabajadores a distancia disponen de la infraestructura, los servicios y el espacio de trabajo adecuados para desempeñar sus funciones y seguir en contacto entre ellos (también a nivel más informal), así como implantar las medidas necesarias para la protección de la privacidad y los datos.

UNI GLOBAL UNION

Avenue Reverdil 8-10
1260, Nyon
Suiza

www.uniglobalunion.org

The logo for UNI Global Union, featuring the letters 'UNI' in a large, bold, sans-serif font above the words 'global' and 'union' in a smaller, lowercase, sans-serif font. The logo is positioned on a red triangular background that points towards the bottom right corner of the page.

UNI
global
union

