

TRABAJO A DISTANCIA

ANÁLISIS DE LA
RESPUESTA DE LOS
SINDICATOS EN
LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
CONCLUSIONES PRINCIPALES	3
METODOLOGÍA	4
DERECHO A LA DESCONEXIÓN	4
LIBERTAD SINDICAL	5
SALUD Y SEGURIDAD	6
DESARROLLO PROFESIONAL	7
VIOLENCIA DOMÉSTICA	7
COMPENSACIÓN	8
SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL	8
VIGILANCIA	9
SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO	9
CIBERACOSO	10
ANÁLISIS PRE Y POST PANDEMIA	10
REFORZAR NUESTRO PODER COLECTIVO DURANTE EL TRABAJO A DISTANCIA Mensaje de Christy Hoffman, Secretaria General de UNI Global Union	11
AGRADECIMIENTOS	11

INTRODUCCIÓN

La pandemia de Covid-19 transformó la rutina de los trabajadores de ir a la oficina en un peligro para la salud pública e individual. En respuesta, los gobiernos a nivel mundial alentaron o exigieron a los trabajadores que se quedaran en casa y los empleadores no tardaron en adoptar el trabajo a distancia en gran escala.

Por ejemplo, la OCDE comprobó que durante el pico de la pandemia más del [50% de los empleados](#) de los sectores altamente digitalizados, incluidos los sectores de UNI Global Union como los servicios relacionados con la información, la comunicación y la tecnología, así como los servicios financieros, trabajaba a distancia.

Aunque las restricciones de la pandemia se han atenuado o han desaparecido por completo, el cambio hacia el trabajo a distancia ha perdurado. Una encuesta mundial de empleadores reveló que el [90% de ellos](#) ya está aplicando o está considerando la adopción de una política de trabajo a distancia para por lo menos parte del personal. Otra encuesta mundial estima que el porcentaje de trabajadores que trabajan a distancia al menos una parte del tiempo podría duplicarse, [pasando del 16,4% al 34,4%](#).

Con el aumento del trabajo a distancia aparecen nuevos problemas y nuevas oportunidades, a los que los sindicatos respondieron con fuerza renovada con la negociación colectiva.

A su vez, UNI ha dado un paso adelante para apoyar a los sindicatos cuando negocian en nombre de los trabajadores a distancia, con frecuencia por primera vez. En febrero de 2021, [UNI publicó sus principios clave para promover los derechos de los trabajadores a distancia en un simposio virtual](#), reuniendo a sindicatos y trabajadores del mundo entero para exponer ejemplos del entorno real de los principios. En septiembre de 2020, UNI elaboró [una guía sindical sobre la gestión algorítmica](#), ya que los algoritmos de control del rendimiento se empleaban de forma creciente en los hogares de los trabajadores durante la pandemia.

Más recientemente, en septiembre de 2022, en una conferencia de UNI para los sindicatos de centros de contacto se abordaron las estrategias para sindicalizar el número creciente de trabajadores a distancia en este sector en expansión. La conferencia incluyó un adelanto de un amplio estudio académico sobre las repercusiones mentales y físicas en los trabajadores que trabajan a distancia, encargado por UNI y que se publicará en enero de 2023. El sindicato global también ha apoyado a los trabajadores a distancia que se están organizando contra la vigilancia invasiva y las condiciones inseguras en empresas como Teleperformance, gigante de los telecentros.

Para seguir ayudando a las afiliadas a nivel mundial, UNI ha creado una base de datos de convenios y cláusulas negociados por los sindicatos sobre el trabajo a distancia: 119 convenios de 25 países. Todos ellos, excepto 16, se negociaron durante la pandemia. En este informe se estudia la información de esta base de datos y se ofrece un análisis sobre cómo los sindicatos han negociado los convenios colectivos en relación con el trabajo a distancia.

CONCLUSIONES PRINCIPALES

- **Sesenta y tres de los 119 (53%) de los convenios examinados y etiquetados incluían una mención explícita al derecho de desconexión del empleado.**
- **Cinco convenios mencionaban la violencia doméstica y la voluntad de ayudar a la víctima.**
- **Libertad sindical: Más de la mitad de los convenios garantizan que los derechos colectivos de un empleado no se verán afectados por trabajar a distancia, 18 de los convenios exigen que la empresa facilite los datos de contacto de los empleados al sindicato.**
- **Cincuenta y seis de los 119 (47%) convenios cubren la compensación de los costes relacionados con el trabajo a distancia.**
- **Veintiún convenios (18%) tratan de la vigilancia y la recopilación de datos, un área que preocupa cada vez más a los sindicatos, a medida que los empleadores aumentan la vigilancia a nivel mundial.**
- **Veintitrés de los 119 (19%) convenios indican que las oportunidades de desarrollo profesional serán las mismas para todos los empleados, independientemente de su situación de trabajo a distancia.**
- **Cuatro de los 119 (3%) convenios mencionan cómo la empresa va a prevenir, evaluar o controlar el acoso o la intimidación en línea en relación con el trabajo a distancia.**

METODOLOGÍA

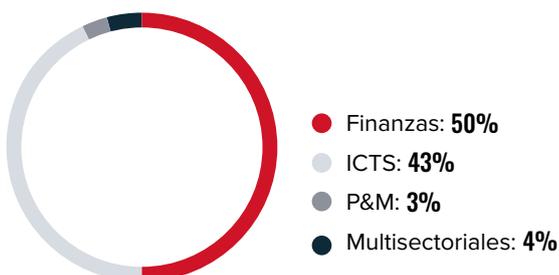
Para crear la base de datos, UNI pidió a sus sindicatos afiliados en los sectores de Finanzas y de ICTS, así como a los pertenecientes al grupo de Profesionales y Cuadros (P&M), que presentaran convenios colectivos con textos sobre el trabajo a distancia. Sindicatos de 25 países presentaron un total de 119 convenios colectivos: 98 con empresas individuales y 21 convenios sectoriales. Un equipo de revisores identificó las cláusulas sobre los temas clave que los sindicatos están negociando en relación con el trabajo a distancia. Estos temas/etiquetas eran la libertad sindical, el derecho a la desconexión, la salud y la seguridad, la vigilancia, el seguro de responsabilidad civil, la indemnización, el seguro de accidentes de trabajo, la violencia doméstica, el desarrollo profesional y el acoso en línea. En cada sección se explican los criterios por los que un convenio puede recibir una etiqueta determinada.

Conviene señalar que estos documentos se enviaron en sus lenguas maternas y se han traducido al inglés para su comprensión y análisis. Estas traducciones se hicieron electrónicamente y no han sido verificadas por traductores profesionales para validar la traducción directa. Las referencias a las citas de los documentos que no están redactados originalmente en inglés se han tomado de estas versiones traducidas de los documentos y no pueden atribuirse directamente a los sindicatos e interlocutores sociales que los redactaron. Sin embargo, las ideas generales de estos documentos dan una idea de los conceptos más amplios que pueden encontrarse en la base de datos, así como de su frecuencia relativa. Además, la sección final ofrece un análisis general sobre las tendencias observadas en los convenios anteriores y posteriores al inicio de la pandemia Covid-19.

NÚMERO DE CONVENIOS EN TOTAL



NÚMERO DE CONVENIOS POR SECTOR



DERECHO A LA DESCONEXIÓN

63 CONVENIOS

53%

En nuestra revisión de la base de datos, 63 de los 119 (53%) de los convenios catalogados recogía una mención explícita al derecho de desconexión del empleado o explicaba de forma general el concepto sin utilizar la terminología exacta. Para calificarlos, nos fijamos en si un empleador mencionaba que no se exigiría a un empleado que respondiera a las comunicaciones de trabajo fuera de su horario laboral específico. En los casos en los que un empleador expresaba que este derecho podría ser infringido en caso de una emergencia laboral extrema, creemos que estos convenios siguen cumpliendo los requisitos.

Comprobamos que más de la mitad de los convenios contenían texto sobre el derecho a la desconexión, pero un cierto número de estos convenios iban más allá de proporcionar a sus empleados el derecho a desconectarse fuera del horario de trabajo normal. Las cláusulas que expresaban por escrito que los empleados no serían sancionados ni se les impediría avanzar en su carrera profesional por ejercer su derecho a la desconexión, constituyen un ejemplo de fomento del pleno uso de este derecho. Cuatro cláusulas sobre el derecho a la desconexión también se aplican explícitamente a las ausencias del trabajo previamente aprobadas, como las vacaciones y las bajas por enfermedad. Tres cláusulas también aplican explícitamente el derecho a la desconexión a las pausas para comer durante la jornada laboral.

Algunas cláusulas de derecho a la desconexión se distinguen por su carácter exhaustivo. En concreto, los convenios colectivos españoles de las empresas Capgemini y Altamira Asset Management recogen explícitamente que sus empleados gozarán del derecho a la desconexión. En el artículo sexto del convenio de Capgemini, hay apartados dedicados a diferentes dimensiones del derecho de desconexión.

Una de estas secciones, titulada “Comunicaciones”, detalla las políticas de comunicación fomentadas por la empresa, como la redacción de correos electrónicos breves y claros, la inclusión de firmas de mensajes en las que se mencione que el destinatario no está obligado a responder inmediatamente, el uso preferente de la función de envío de mensajes en diferido cuando se envíen correos electrónicos fuera del horario de trabajo, y el envío de correos electrónicos únicamente a los destinatarios necesarios.

Otra sección, titulada “Reuniones”, insiste en que todos los empleados de Capgemini deben fomentar la eficacia de las reuniones, preparar órdenes del día predeterminadas, mantener las reuniones lo más breves posible y recomendar que las reuniones se limiten a un máximo de 45 minutos, con un periodo de descanso entre ellas. El acuerdo de Capgemini también garantiza que el derecho a la desconexión se aplica a las pausas y que los empleados no serán sancionados por hacer uso de él.

El tercer artículo del convenio de Altamira reconoce que, más allá del simple derecho a la desconexión, las reuniones deben ser eficientes y celebrarse durante el horario laboral normal, los correos electrónicos no deben enviarse a destiempo, la función de envío de correos electrónicos debe utilizarse fuera del horario laboral y que el derecho a la desconexión se aplica a las vacaciones, los permisos, las bajas por enfermedad y las excedencias. Ampliar el alcance del derecho a la desconexión y asesorar a los empleados y a la dirección sobre cómo programar las reuniones y enviar los correos electrónicos de forma considerada, son ejemplos de cómo incluir disposiciones más completas.

LIBERTAD SINDICAL

61
CONVENIOS

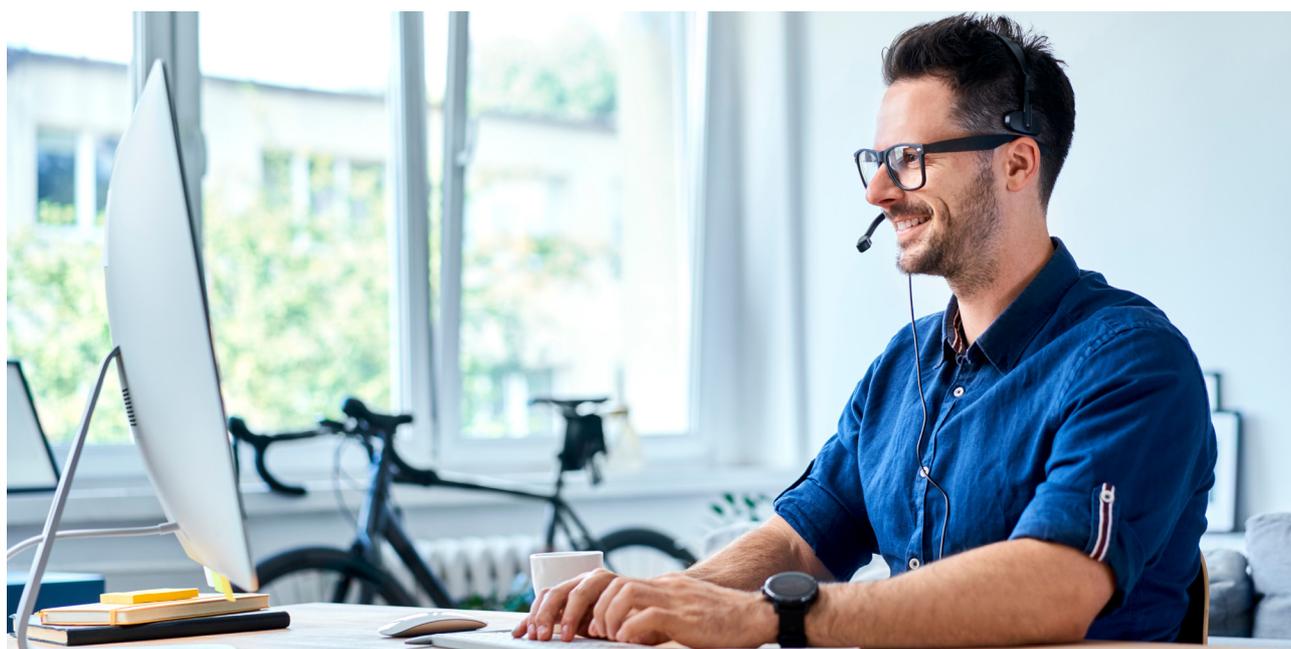


Aunque las prácticas de libertad sindical en un entorno de trabajo a distancia pueden adoptar muchas formas, las cláusulas de apoyo a la libertad sindical deben, en esencia, garantizar que los derechos colectivos de un empleado no se vean afectados por trabajar a distancia.

En nuestra revisión de la base de datos, 61 de los 119 (51%) de los convenios que etiquetamos cumplían esta condición.

Cláusulas de libertad sindical completas ayudan a facilitar la comunicación entre los empleados y su sindicato y proporcionan información útil a los sindicatos que ya no pueden comunicarse con los empleados directamente en el lugar de trabajo. Políticas claras y de apoyo minimizarán los problemas de comunicación entre el sindicato y los empleados en la continuación del trabajo a distancia. Dieciocho de las cláusulas relativas a la libertad sindical declaran que facilitarían la información de contacto de sus empleados o del sindicato a la otra parte. Once de las cláusulas afirman que proporcionarán recursos informáticos de la empresa para facilitar las reuniones entre los empleados y su sindicato. Cinco de las cláusulas adoptan un papel activo para ayudar a que las elecciones sindicales se desarrollen sin problemas.

Algunas de las cláusulas en materia de libertad sindical desempeñaron un papel especialmente activo a la hora de garantizar que los empleados pudieran seguir siendo representados por su sindicato en un entorno virtual. En particular, los convenios del sector de las cajas de ahorros españolas [2021] y del sector de los seguros [2021] son ejemplos de amplias cláusulas de libertad sindical. Además de expresar que los trabajadores a distancia mantendrán los mismos derechos colectivos, el convenio del sector de las cajas de ahorros españolas exige que las empresas identifiquen a los trabajadores a distancia y envíen su información de contacto al sindicato mensualmente, se aseguren de que los empleados conozcan las tecnologías de la información de la empresa que están a su disposición para participar en el sindicato, proporcionen canales privados para la comunicación entre los empleados y el sindicato y garanticen la participación y el derecho de voto de los empleados durante las elecciones sindicales.



El convenio del sector de seguros también establece que los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que sus homólogos presenciales. Además, el convenio explica que se garantizará la participación y el voto de los trabajadores a distancia en las elecciones sindicales, se pondrá en marcha un panel virtual de mensajes sindicales y los empresarios deberán facilitar al sindicato los datos de contacto de los empleados. Estas cláusulas son ejemplos de convenios en los que los empresarios asumen un papel activo para garantizar la libertad sindical.

SALUD Y SEGURIDAD

72
CONVENIOS



Para evaluar si los convenios colectivos contenían cláusulas sobre la salud y la seguridad de los empleados, como mínimo, los convenios debían articular la forma en que se espera que los empleados sigan cumpliendo las normas de salud y seguridad del empleador o mantengan un lugar de trabajo seguro incluso en su propio hogar. En nuestra revisión de la base de datos, 72 de los 119 (el 61%) de los convenios que examinamos cumplían esta condición. Se trata del porcentaje más alto de todos los temas analizados.

Sin embargo, limitarse a afirmar que los empleados deben seguir las normas de salud y seguridad de la empresa mientras trabajan en casa es una consideración pasiva de su salud y seguridad. Las cláusulas más activas sobre salud y seguridad contemplan el papel activo de la empresa en la protección de la salud y la seguridad del personal, especialmente en lo que respecta a los riesgos específicos del trabajo a distancia, como el aislamiento social y los problemas musculoesqueléticos. Hemos comprobado que seis de estas 72 cláusulas tienen en cuenta estos riesgos psicosociales de alguna manera, ya sea mediante la realización de informes sobre cómo proteger la salud mental de los empleados, el control de estos o la afirmación de que desempeñarán un papel activo en la prevención de estos problemas. Ocho de estas cláusulas también mencionan que los empleados deben tener un puesto de trabajo ergonómico. Once de estas cláusulas mencionan la formación que debe seguir el empleado y que proporciona información sobre cómo mantener su salud y seguridad mientras trabaja a distancia.

Sobresalen algunos convenios, como el del sector financiero rumano [2021] y el de las empresas bancarias brasileñas, de las compañías Banco Bradesco [2021], Banco do Brasil [2021] y Banco Itaú [2020]. El acuerdo sectorial de finanzas rumano afirma que las empresas deben “proteger la salud física y mental de los empleados y garantizar el equilibrio entre su vida laboral y su vida privada”.

Además, el acuerdo especifica que las empresas deben proporcionar a los empleados formación sobre cómo mantenerse activos durante el día y tomar medidas para que los empleados se comuniquen regularmente con sus compañeros para reducir los riesgos psicosociales asociados al aislamiento. Esta forma activa de tener en cuenta la salud y la seguridad de los empleados, incluida la salud mental y la posterior puesta en práctica de la formación y la comunicación facilitada para prevenir el aislamiento social, es especialmente marcada entre las cláusulas de salud y seguridad que hemos revisado.

Asimismo, los convenios del sector bancario brasileño proporcionan un amplio conjunto de directrices para que los empleados protejan su salud y seguridad. Con respecto a la salud física, estas directrices incluyen la utilización de la luz natural, la reducción de la fatiga visual con reflejos en la pantalla del ordenador, el mantenimiento de un horario diario, el establecimiento de normas claras y armoniosas con los cohabitantes con respecto al trabajo a distancia, el mantenimiento de la hidratación, el establecimiento de una rutina de ejercicios y la reducción del uso de pantallas en la medida de lo posible. En cuanto a la salud emocional, estas directrices incluyen centrarse en tomarse tiempo para uno mismo adoptando la meditación, el yoga, la lectura u otras aficiones cuando sea posible, mantenerse en contacto con los compañeros para reducir los riesgos de aislamiento social y mantener la calma en caso de problemas de conectividad a internet. Además, estos convenios entran en detalle sobre cómo mantener una ergonomía adecuada.

Además de estas directrices, los convenios brasileños insisten en que los empleados observen las normas de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, exigen que el empleado alerte inmediatamente a su jefe de cualquier problema de salud y establecen que todos los empleados deben presentarse a los exámenes ocupacionales puntuales para evaluar su salud. A título individual, el acuerdo del Banco de Brasil ofrece el envío de su equipo técnico de salud y seguridad en el trabajo para evaluar el lugar de trabajo de un empleado a discreción de éste. Estos amplios conjuntos de directrices y políticas reflejan una consideración única y activa por la salud y la seguridad de sus empleados. No sólo proporcionan orientación, sino que también dedican recursos de la empresa a proteger la salud y la seguridad de los empleados, especialmente con la creación por parte del Banco de Brasil de su equipo de salud y seguridad en el trabajo. Como tales, estos convenios son ejemplos de cómo enfocar la salud y la seguridad de los empleados durante el trabajo a distancia.

DESARROLLO PROFESIONAL

23
CONVENIOS



Para que un acuerdo pueda considerarse que ha tenido en cuenta las oportunidades de desarrollo profesional de los trabajadores a distancia, por lo menos debe mencionar que las oportunidades de desarrollo profesional serán las mismas para todos los empleados, independientemente de su situación de trabajo a distancia. En nuestra revisión de la base de datos, 23 de los 119 (19%) convenios que hemos catalogado cumplían este requisito.

De estos convenios, descubrimos que cuatro de los 23 convenios mencionaban oportunidades de desarrollo profesional específicamente diseñadas o adaptadas para el trabajo a distancia. Seis de estos convenios mencionaban explícitamente que las decisiones administrativas, como la promoción, la retención o los aumentos, no se verían afectadas por el trabajo a distancia. Aunque estas cláusulas no afirman cómo se controlarán los sesgos inherentes al proceso decisorio, sí es importante que la empresa afirme que los criterios de evaluación y las oportunidades seguirán siendo los mismos para los trabajadores a distancia.

Entre estos documentos, hay un acuerdo que destaca por su carácter completo sobre las oportunidades de



desarrollo profesional para el trabajo a distancia. El Protocolo Nacional italiano [2021] sobre el trabajo a distancia deja claro en su artículo 9 que el trabajo a distancia no afectará a “los elementos contractuales existentes, como el nivel, las funciones, la clasificación profesional y la remuneración del trabajador”, además de “las oportunidades con respecto a las trayectorias profesionales, las iniciativas de formación y cualquier otra oportunidad de especialización y progresión de su profesionalidad.” Con ello se afirma que el trabajo a distancia no tendrá efectos adversos sobre una serie de oportunidades laborales y elementos contractuales desde la perspectiva de las empresas. Sin embargo, este acuerdo va más allá de esta afirmación y declara explícitamente que las empresas garantizarán la igualdad de género. Para ello, el acuerdo establece que las empresas “reforzarán los servicios y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar para padres y cuidadores”. Este refuerzo de los servicios y medidas, destinado a ayudar a los padres y cuidadores, pretende ayudar a las mujeres a no perder oportunidades de desarrollo profesional mientras trabajan a distancia debido a su situación parental. El Protocolo Nacional italiano es el único convenio que contiene una afirmación concreta sobre cómo remediar la desigualdad de género en el desarrollo de la carrera profesional durante el trabajo a distancia. Además, en este acuerdo también se expresa que la formación se haría accesible para los trabajadores a distancia y que se impartiría cierta capacitación específica para las competencias aplicables al trabajo a distancia. El carácter exhaustivo de este convenio abarca muchos ángulos diferentes de cómo los trabajadores a distancia pueden verse desfavorecidos en términos de desarrollo profesional y trata de remediarlos aportando soluciones prácticas a estos problemas.

VIOLENCIA DOMÉSTICA

5
CONVENIOS



Para que un convenio reuniera los requisitos para ser considerado sobre violencia doméstica, tenía que hacer alguna mención a la violencia doméstica en relación con el trabajo a distancia y poner de manifiesto la voluntad de ayudar a esa empleada. En nuestra revisión de la base de datos, cinco de los 119 (4%) de los convenios que etiquetamos cumplían este requisito.

De estos cinco convenios en los que se menciona la violencia doméstica, en cuatro de ellos se afirma que la empresa intentará que las víctimas de violencia doméstica vuelvan al trabajo presencial si así lo solicitan. Dos de estos convenios asumen la responsabilidad como empleadores de controlar y prestar atención a los riesgos relacionados con la violencia doméstica. Uno de esos convenios, el Convenio Colectivo Australian First Super [2022], que entra dentro de esas dos categorías, también

menciona que las empleadas víctimas de violencia doméstica podrán disfrutar de diez días de permiso retribuido. Este permiso retribuido, flexible y confidencial, no invalidará otros derechos de permiso existentes y, por lo general, no se exigirán pruebas para ejercerlo. Las políticas de este acuerdo, flexibles, sólidas y respetuosas con las víctimas de la violencia doméstica son ejemplos de cómo las empresas pueden apoyar a los trabajadores a distancia y a los empleados en general.

COMPENSACIÓN

56
CONVENIOS



Para que un acuerdo cumpla los requisitos para ser etiquetado como incluyendo cláusulas de compensación, generalmente debe estipular que el empresario proporcionará todo el equipo necesario para el trabajo a distancia y/o cubrirá los costes asociados al trabajo a distancia. Además, también se tuvieron en cuenta los convenios que preveían un pago único y otros subsidios para los trabajadores a distancia. En nuestra revisión de la base de datos, 56 de los 119 convenios, es decir, el 47%, cumplía uno de estos requisitos.

En lo que respecta a la compensación real estipulada en estos convenios para los trabajadores a distancia, descubrimos que siete de estos convenios prevén algún tipo de pago de suma única al trabajador a distancia en concepto de suministros relacionados con el trabajo a distancia. Veinticuatro de estos convenios estipulan una asignación mensual general para gastos de trabajo a distancia. Veintinueve de estos convenios financian o proporcionan equipos de trabajo a distancia, como teclados, escritorios, monitores, ratones y sillas de escritorio. Por último, cuatro de estos convenios ofrecen vales de comida o compensaciones directas por comida a sus empleados cuando trabajaban desde casa.

Un convenio que destaca entre los demás por su amplia cláusula de compensación es el de la empresa italiana Generali [2021]. El convenio garantiza a todos los trabajadores a distancia un equipo informático adecuado. Además, la empresa pagará a los trabajadores a distancia una prestación anual única de 300 euros. Asimismo, tras la aplicación de este acuerdo, la empresa pagará 500 euros a todos sus empleados que trabajaron a distancia durante la adopción improvisada de este tipo de trabajo a distancia por parte de la empresa en respuesta a la pandemia de Covid-19. Por último, la empresa entregará vales de comida a los empleados los días que trabajen a distancia.

SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL

4
CONVENIOS



Para que un acuerdo cumpla los requisitos para ser catalogado como provisto de un texto contractual en materia de seguro de responsabilidad civil, tiene que hacer alguna mención al seguro de responsabilidad civil y a cómo funcionaría en el contexto del trabajo a distancia. En nuestra revisión de la base de datos, 4 de los 119 (3%) convenios seleccionados cumplían este requisito.

De estos cuatro convenios, uno de ellos expresa que los trabajadores a distancia estarían cubiertos por la póliza de seguro de responsabilidad civil profesional de su empresa. Dos de los acuerdos estipulan que el seguro de responsabilidad civil de la empresa cubriría las reclamaciones siniestros relacionadas con el equipo proporcionado por la empresa. Uno de esos dos



convenios establece que los trabajadores a distancia tendrían que informar primero a la compañía de seguros de que están trabajando a distancia para poder presentar una demanda de indemnización a la póliza de seguros. El cuarto convenio, el Convenio austriaco sobre trabajo a distancia [2022], especificaba que la Ley austriaca de responsabilidad civil de los trabajadores se extendería a los familiares del trabajador a distancia.

VIGILANCIA

21
CONVENIOS



Para que un convenio cumpla los requisitos para ser catalogado como provisto de un texto contractual en materia de vigilancia, el convenio tiene que mencionar cómo se vigilaría o no virtualmente a los empleados mientras trabajan a distancia o proporcionar información sobre cómo se utilizarían o no los datos de los trabajadores a distancia. Ambas calificaciones encajan en el concepto de vigilancia en relación con el trabajo a distancia, ya que tanto los datos generados por el trabajo a distancia como la supervisión digital de los empleados pueden utilizarse para evaluar a los trabajadores a distancia. En nuestra revisión de la base de datos, 21 de los 119 (18%) de los convenios que etiquetamos cumplían esta condición.

De estos veintiún convenios, seis afirman que los empresarios deben garantizar la protección de los datos de los trabajadores a distancia. Cuatro de estos convenios expresan que el empresario tiene derecho a utilizar estos datos. Sin embargo, tres de esos acuerdos mencionan que las empresas deben notificar con antelación la utilización de los datos de los trabajadores a distancia.

En cuanto a la supervisión, ocho de los convenios etiquetados que contienen cláusulas en materia de vigilancia afirman que los empresarios pueden supervisar de algún modo los dispositivos de los trabajadores a distancia. Tres de esos ocho convenios establecen algún tipo de estipulación sobre el uso de la vigilancia por parte del empleador. En un caso, estas estipulaciones incluyen que el empleador debe notificar a los trabajadores a distancia con antelación la vigilancia prevista de sus dispositivos y también que el empleador no puede sancionar a ningún empleado basándose en la información obtenida de su vigilancia de los dispositivos de los empleados, excepto en casos de “falta grave, fraude al cliente, fraude”¹.

En otro convenio se establecía que la vigilancia de los trabajadores a distancia sólo se realizaría cuando fuera obligatoria en virtud de la Ley nacional de datos personales.² El último convenio se limitaba a afirmar que

la vigilancia “se ajustaría a los principios de idoneidad, necesidad, razonabilidad y proporcionalidad”.³ Al margen de las consideraciones sobre la vigilancia, de los veintiún convenios en los que se habla de vigilancia, en seis de ellos también se estipula que el trabajador tiene derecho a la intimidad.

SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

15
CONVENIOS



Para que un convenio pueda ser etiquetado en relación con el seguro de accidentes de trabajo, el convenio tenía que tratar esta cobertura en el contexto del trabajo a distancia. En nuestra revisión de la base de datos, 15 de los 119 (13%) convenios que identificamos cumplían este requisito.

Estos 15 documentos establecen que el seguro de accidentes de los trabajadores se extenderá al trabajo a distancia. Como expresa un convenio, que es representativo del resto, “los trabajadores que se adhieran al régimen de teletrabajo de conformidad con el presente CCT están cubiertos por la ley de seguros del empresario los días laborables y durante el horario normal de trabajo. El teletrabajador sigue el procedimiento normal a este respecto e informa sin demora al departamento de Recursos humanos y a su jefe”.⁴

Las cláusulas relativas al seguro de accidentes laborales estipulaban, por lo general, que la póliza de seguro cubriría a los empleados teletrabajadores durante los días laborables y las horas normales y en su lugar de trabajo confirmado. Por lo general, estas cláusulas especificaban que los empleados seguirían el mismo procedimiento que en un entorno de oficina, como notificar inmediatamente a su jefe a través de los canales de comunicación adecuados.



1 Convenio de Empresa First Super, Australia [2022]

2 Convenio de Empresa Telenor, Noruega

3 Convenio de Empresa Iris Global, España [2022]

4 Convenio de Empresa IKEA, Bélgica [2021]

CIBERACOSO

4 CONVENIOS



Para que un convenio cumpla los requisitos para ser etiquetado por contener cláusulas en materia de acoso en línea, tiene que mencionar cómo la empresa prevendrá, evaluará o controlará el acoso o la intimidación en línea en relación con el trabajo a distancia. En nuestra revisión de la base de datos, 4 de los 119 (3%) convenios que etiquetamos cumplían esta condición.

Estos cuatro convenios adoptan enfoques ligeramente diferentes a la hora de considerar el acoso en línea durante el trabajo a distancia, pero, en general, todos adoptan medidas activas para combatirlo en el entorno de trabajo virtual. Uno de los acuerdos especifica que la empresa “identificará, evaluará y controlará... los riesgos de acoso que puedan surgir del trabajo desde casa”.⁵ Uno de los acuerdos menciona que, al garantizar que los trabajadores a distancia tengan comunicación con sus compañeros de trabajo, reducirá los riesgos de acoso en línea.⁶ Otro acuerdo hace mención específica del “acoso sexual y el acoso por razón de género” y se propone abordarlo “integrando la actividad preventiva en la empresa y adoptando todas las medidas necesarias para proteger la salud y la seguridad de los (tele) trabajadores”.⁷ En general, estos acuerdos hacían que la empresa adoptara una postura activa en la prevención del acoso en línea, aunque sus protocolos generales no estuvieran detallados en su totalidad.

Sin embargo, un convenio que destacó entre el resto por su exhaustiva cláusula de acoso en línea fue el convenio de empresa de Telefónica [2021]. En este convenio se establece que “la empresa debe adoptar cuantas medidas sean necesarias en cuanto suponen un comportamiento inaceptable y un claro incumplimiento del deber de buena fe contractual garantizando el debido respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras”. En este sentido, el convenio adopta una política de tolerancia cero ante cualquier tipo de ciberacoso durante el trabajo a distancia. El convenio también menciona específicamente el acoso sexual y el acoso discriminatorio como considerados ciberacoso. Para definir claramente estos términos, el convenio ofrece una definición y una demarcación de las posibles conductas que el convenio percibe como ciberacoso.

Por último, el acuerdo establece que todo caso de ciberacoso se tratará de la misma manera que la empresa trata el acoso según su convenio colectivo estándar. Al establecer la empresa un papel activo en la prevención de casos claramente definidos de ciberacoso, que incluyen explícitamente tanto el acoso sexual como el discriminatorio, y detallar a continuación un procedimiento directo, este convenio es un ejemplo completo de cómo tratar el ciberacoso en el contexto del trabajo a distancia.



ANÁLISIS PRE Y POST PANDEMIA

La exhaustividad de los convenios colectivos y de las cláusulas relativas al trabajo a distancia aumentó tras la pandemia de Covid-19. De los 119 convenios colectivos que revisamos, sólo 16 se redactaron antes de la pandemia. La mitad de los convenios anteriores a la pandemia incluían cláusulas relativas a la salud y la seguridad. Ninguno de los convenios anteriores a la pandemia abordaba la violencia doméstica o el acoso en línea. La mitad de los convenios preveían compensaciones por trabajar desde casa. Un convenio incluía una cláusula relativa a la indemnización por accidentes laborales. Seis de los convenios contenían cláusulas relativas a la libertad sindical. Las cláusulas con disposiciones sobre seguros aparecían en tres convenios y el derecho a la desconexión también se reconocía en tres convenios. En dos de los dieciséis convenios prepandémicos figuraba texto relativo a la vigilancia, el desarrollo de la carrera profesional y el seguro de responsabilidad civil. UNI cree que estos convenios seguirán multiplicándose y que esta base de datos de trabajo a distancia ayudará a los sindicatos a negociar los convenios más sólidos posibles.

5 Convenio de empresa First Super, Australia [2022]

6 Convenio del Sector Financiero, Rumania [2021]

7 Convenio de Empresa Zurich, España [2020]

REFORZAR NUESTRO PODER COLECTIVO DURANTE EL TRABAJO A DISTANCIA

Mensaje de Christy Hoffman, Secretaria General de UNI Global Union

Esta base de datos es un primer paso para permitir a todas las afiliadas de UNI disponer de la información más reciente cuando negocian con los empleadores sobre el trabajo a distancia. Cada sindicato debería tener acceso al texto más apropiado en todas las áreas clave para que no haya necesidad de volver a inventar la rueda cada vez que un sindicato se acerque a la mesa de negociación. La negociación colectiva en torno al trabajo a distancia es nueva para la mayoría de los sindicatos y de los convenios incluidos en esta base de datos se desprende claramente que los sindicatos se están tomando el trabajo muy en serio.

Los sindicatos UNI están progresando en muchas áreas decisivas y, lo que es más importante, como pioneros en este ámbito relativamente nuevo de las relaciones laborales.

Por desgracia, demasiados trabajadores en situación de trabajo a distancia no tienen sindicato ni convenio colectivo y su acceso a la representación sindical nos preocupa, ya que resulta mucho más difícil sin un lugar de trabajo y sin sus relaciones. Otra señal de alarma es la práctica de la vigilancia y el control intensivos, especialmente en el caso de los trabajadores a distancia a tiempo completo. Esta práctica se ha disparado con las nuevas herramientas informáticas que facilitan y hacen menos costosa la microgestión invasiva por parte de las empresas.

Preveamos que este ámbito experimentará un gran desarrollo en el futuro, tanto en el contexto de la formulación de las negociaciones como de la reglamentación sobre la privacidad y los derechos de los trabajadores.

Animamos a todos los sindicatos de UNI a que contribuyan con sus disposiciones de negociación colectiva sobre el trabajo a distancia a esta base de datos para que podamos actualizarla de forma constante.

Expreso mi agradecimiento a los sectores de Finanzas, ICTS y P&M de UNI por su trabajo para hacer de este proyecto una realidad en beneficio de UNI en su conjunto, al Profesor Jason Judd de la Universidad de Cornell y a sus estudiantes por ofrecer voluntariamente su tiempo para revisar estos acuerdos y a todos los sindicatos que han aportado su trabajo.

Agradecimientos

UNI Global Union expresa su profundo agradecimiento por el trabajo realizado por el grupo de estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales y Laborales de la Universidad de Cornell bajo la supervisión del Profesor J. Judd, en particular Lauren Claire Parrott y Dylan Estrin Rosoff, así como Ally Bea Leighton, Jasmine Rose Fernández y Rhea Marie Serron.



8-10 Avenue Reverdil
1260 Nyon, Suiza

 +41 22 365 2100
 contact@uniglobalunion.org

www.uniglobalunion.org