

# TRABAJO REMOTO: ¿LA NUEVA NORMALIDAD?

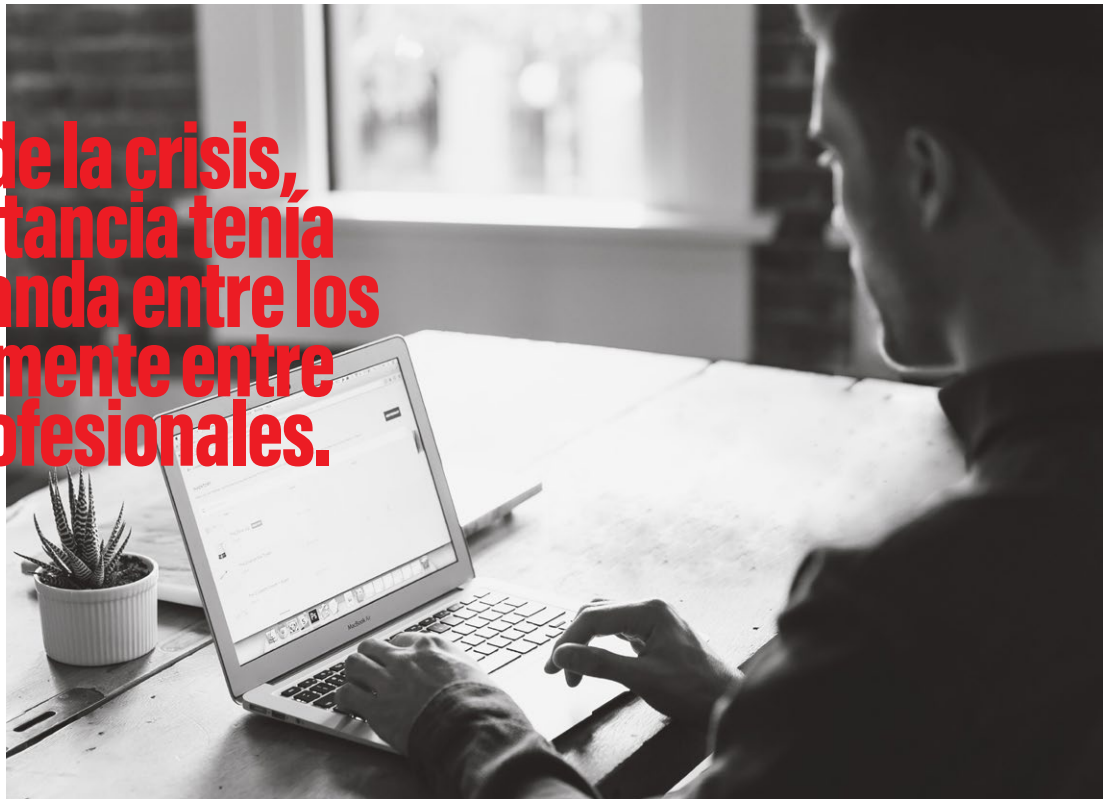
UN DOCUMENTO DE DEBATE



UNI GLOBAL UNION  
PROFESIONALES  
Y CUADROS



**Incluso antes de la crisis, el trabajo a distancia tenía una gran demanda entre los P&M, especialmente entre los jóvenes profesionales.**



## **TRABAJO REMOTO: ¿LA NUEVA NORMALIDAD?**

La crisis de COVID-19 ha obligado a millones de Profesionales y Cuadros, (P&M), a trabajar de forma remota, ya que los lugares de trabajo se cerraron gradualmente o abruptamente en todo el mundo.

Si bien la crisis comienza a disminuir en algunas partes del mundo y los empleados regresan a sus oficinas, vale la pena reflexionar sobre esta experiencia laboral remota masiva y las oportunidades y amenazas que ofrece para la futura organización del lugar de trabajo.

Incluso antes de la crisis, el trabajo a distancia tenía una gran demanda entre los P&M, especialmente entre los jóvenes profesionales. Los beneficios del trabajo remoto han sido bien documentados e incluyen una mayor flexibilidad para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, la disminución del estrés y el ahorro de tiempo debido a la falta de viajes, una mayor motivación y satisfacción laboral, y ganancias de productividad en general, ya que las personas pueden elegir la mejor manera para llevar a cabo su trabajo. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que estos estudios se llevaron a cabo en circunstancias normales y no tuvieron en cuenta el estrés y la ansiedad adicionales causados por la situación COVID.

Muchos empleadores que habían tardado en adaptarse a la creciente demanda de trabajo remoto antes de la crisis, tal vez sospechando que el trabajo no se podía hacer de forma remota o que los empleados no trabajarían tan duro si no fueran monitoreados y supervisados en un entorno de oficina, ahora han visto que el trabajo remoto es de hecho una solución viable en muchos casos. Estos empleadores pueden aprovechar sus experiencias recientes y mejorar su organización laboral para el futuro.

Sin embargo, otros empleadores buscan aprovechar la situación para obligar a los empleados a trabajar de forma remota incluso después de que termine la crisis de COVID, y cerrar oficinas y sucursales en la búsqueda de mayores ganancias a corto plazo. Estos empleadores deben reconocer que también hay riesgos incluidos en este enfoque, y que cualquier movimiento hacia el trabajo remoto ampliado debe hacerse de forma voluntaria, debe ir acompañado del apoyo y de las estructuras necesarias y debe planificarse a largo plazo con la salud y la seguridad de los empleados en mente.

En este contexto, UNI P&M propone una lista de artículos para que los sindicatos discutan y negocien con empleadores de todo el mundo:

## 1 Continúe ofreciendo trabajo remoto ...

Como se señaló anteriormente, existen buenas razones para proporcionar oportunidades de trabajo remoto a los empleados. Si bien no todos los empleados aprovecharán estas oportunidades, ya que pueden preferir trabajar en un entorno de oficina tradicional, es probable que veamos una mayor demanda de trabajo remoto en el futuro. Por lo tanto, los empleadores deben ser competitivos en su oferta para retener y atraer el mejor talento. Además, los empleadores que estén dispuestos a contratar trabajadores remotos también tendrán acceso a un grupo de talentos mucho mayor que aquellos que solo reclutan en función de la ubicación física.

## 2 ... pero no lo fuerces

Los empleadores no deben obligar a sus empleados a trabajar de forma remota, y las oportunidades de trabajo a distancia no deben usarse como una excusa para cerrar oficinas en un intento de ahorrar costos o socavar las condiciones de trabajo y sin tener en cuenta las implicaciones más amplias de tales decisiones. No todos son aptos para el trabajo remoto, y existen riesgos involucrados en el trabajo remoto excesivo, incluido el aislamiento, la depresión y los niveles más bajos de innovación y creatividad, ya que los empleados están separados de la espontaneidad de las interacciones humanas que caracterizan un lugar de trabajo físico.

## 3 Prepárese para el largo plazo

La crisis de COVID tomó por sorpresa a muchos empleadores y los dejó luchando para producir pautas de trabajo remoto. No se sabe cuándo disminuirá el virus COVID o si nos enfrentaremos a un nuevo virus en el futuro, por lo que los empleadores deben tomarse el tiempo para desarrollar las mejores prácticas, mejorar sus procesos de trabajo y la infraestructura de TI, y seguir apoyando y capacitando a sus empleados para un desarrollo sostenible. y trabajo remoto potencialmente a largo plazo. Esto podría incluir también la provisión de equipos y muebles de oficina en el hogar. Los empleadores también deben revisar sus pólizas de seguro de salud y de días de enfermedad para asegurarse de que sus empleados disfruten de protección suficiente en escenarios igualmente disruptivos.

## 4 Reconocer la diferencia

El trabajo a distancia en circunstancias normales es muy diferente a la experiencia reciente, y los empleadores deben tener cuidado de no igualar los dos. Uno de los desafíos más importantes durante la crisis de COVID ha sido que las escuelas y los jardines de infancia también han cerrado sus puertas, dejando a los padres con responsabilidades laborales y de cuidado de niños para llevar a cabo simultáneamente. Debido a la instantaneidad de muchas órdenes de quedarse en casa, muchos empleados no pudieron preparar estaciones de trabajo adecuadas y ergonómicas, lo que ha tenido un impacto importante en su seguridad y salud ocupacional. También estaban confinados en sus hogares, mientras que el trabajo remoto normal se puede realizar en otros entornos que pueden ser más adecuados para el individuo.

## 5 Crear una nueva cultura

En el pasado, si un empleador ha ofrecido trabajo remoto o no, se debe en gran medida a la cultura de la empresa y al énfasis que ha puesto en la presencia de la oficina. El trabajo remoto a menudo se ha visto negativamente, y los empleados que han solicitado trabajo remoto han visto como consecuencia sus perspectivas de trabajo futuro. Esto ha afectado particularmente a mujeres y empleados con responsabilidades familiares. Las empresas deben capitalizar la experiencia COVID para construir una nueva cultura laboral más inclusiva que valore y respete las diferentes formas de trabajo.

## 6 Repensar cómo medir el trabajo

Muchos empleadores no cuentan con las herramientas adecuadas para establecer metas y medir resultados, sino que dependen de la presencia en la oficina, ya sea como un indicador de productividad o como un indicador del éxito individual en el lugar de trabajo. Durante la crisis de COVID, estos empleadores a menudo reemplazaron los requisitos de presencia física con los digitales, programando interminables videollamadas y chats. Pero la presencia y la productividad no son lo mismo, y gran parte de la producción mejorada de los trabajadores remotos proviene de su capacidad para administrar su tiempo de manera flexible y de acuerdo con los ritmos óptimos para ello. Su capacidad para enfocarse en una tarea sin las distracciones e interrupciones típicamente presentes en un entorno de oficina, también es un factor contribuyente.

“ Las empresas deben capitalizar la experiencia COVID para construir una nueva cultura laboral más inclusiva que valore y respete las diferentes formas de trabajo.

## 7 Respetar la privacidad de los empleados

La crisis de COVID también causó un aumento importante en el uso de programas de vigilancia, mediante los cuales los empleadores intentan asegurarse de que sus empleados realmente estén trabajando cuando no están en la oficina. Estas soluciones incluyen programas de video siempre activo, programas que toman una captura de pantalla y / o una foto de cada empleado a través de su cámara web, programas que rastrean cada pulsación de tecla y analiza cada correo electrónico y mensaje de chat que envían los empleados, etc. Estas medidas invasivas son suficientemente problemáticas en un entorno de oficina normal, pero se vuelven aún más graves cuando los empleados están siendo monitoreados en sus propios hogares.

## 8 Asegurar el derecho a desconectarse

La flexibilidad para trabajar de forma remota siempre debe ir acompañada de un derecho de los empleados a desconectarse del trabajo para garantizar que puedan mantener una separación y un equilibrio entre su vida personal y profesional. Los empleados que están constantemente conectados no deben ser recompensados, y los empleados que se desconectan no deben ser penalizados. UNI P&M ha publicado una sesión informativa sobre el derecho a desconectarse durante la crisis de COVID, así como una guía para negociar el derecho a desconectarse durante tiempos que no son de crisis. Estos documentos se pueden consultar para obtener más información.



**UNI PROFESIONALES Y CUADROS**

UNI GLOBAL UNION

8-10 Ave Reverdil, 1260 Nyon, Switzerland

[www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)