
Congreso 2016 Moción principal III – Aprobada por el Congreso de la CESI el 2 de diciembre de 2016

Digitalización – Búsqueda del equilibrio

1. Introducción

- 1.1. La continua digitalización de la economía, de la administración y de la sociedad constituye un gran reto para los trabajadores y los sindicatos de los sectores público y privado.
- 1.2. La digitalización puede generar oportunidades de crecimiento y empleo. Aumenta el potencial innovador de las economías y puede mejorar la eficiencia de las estructuras de trabajo cooperativo. Para los trabajadores, la digitalización puede ser una herramienta de ayuda con tareas importantes para la seguridad, repetitivas, complejas o extenuantes. El nuevo trabajo que se realiza en línea puede tener un efecto positivo en la calidad del trabajo y el equilibrio entre la vida personal y la vida laboral.
- 1.3. La digitalización y la automatización también fragmentan los mercados laborales en espacio y tiempo, lo que crea modalidades de empleo más flexibles y absolutamente nuevas. Para ello es necesario adquirir nuevas competencias y a menudo el cambio se traduce en formas de trabajo y de vida menos seguras y estables. Las nuevas modalidades pueden cambiar, alterar y desmantelar el empleo, y por tanto agudizar la precariedad laboral, el *dumping* social y las desigualdades. La legislación laboral y las políticas sociales deben acompañar la evolución del mundo laboral.
- 1.4. Es necesario que los sindicatos acepten la digitalización como realidad. Si no quieren que la digitalización les pase por encima -lo que tarde o temprano iría en contra de los intereses de sus miembros tradicionales - necesitan contribuir a definirla de acuerdo a sus intereses.
- 1.5. Las políticas y los actores sociales deben garantizar que la digitalización se lleva a cabo de manera sostenible, integradora y socialmente justa. Deben aprovechar las oportunidades y minimizar los riesgos para los trabajadores. Los ciudadanos no pueden quedar excluidos por los procesos de digitalización al no poder seguir las nuevas evoluciones. Además, deben seguir teniendo un acceso indiscriminado a las empresas, administraciones e instituciones médicas.

- 1.6. Las prioridades fundamentales de actuación están en los ámbitos del trabajo móvil, capacitación y competencias, protección de datos, participación del trabajador, nuevas formas de empleo y estrategias laborales sindicalistas.

Por ende, la CESI se propone:

2. Garantizar un trabajo móvil respetuoso con el trabajador

- 2.1. A consecuencia de la digitalización, muchos lugares de trabajo se basan cada vez más en el trabajo en línea y son mucho menos dependientes de lugares físicos y horario o empleadores fijos. Los modelos y ritmos de trabajo tradicionales, como el trabajo de oficina y los horarios laborales fijos, han cambiado drásticamente y se han desvanecido.
- 2.2. Las soluciones de trabajo digital móvil pueden ofrecer ventajas para todos: para empleadores que exigen a los trabajadores mayor flexibilidad, para los trabajadores y familias que quieren compartir más responsabilidades domésticas y logran mayor equilibrio entre la vida laboral y la personal, y para la sociedad y la economía, puesto que el trabajo flexible o en línea puede aumentar la productividad y la participación en el mercado laboral.
- 2.3. Sin embargo, el trabajo móvil o en el propio domicilio puede que no siempre resulte ventajoso para todas las partes. Si no se regula, es fácil que se traduzca rápidamente en un aumento de horas laborales, coberturas de responsabilidad poco claras y en una reducción de oportunidades de desarrollo profesional, así como un aislamiento social. También se exige cada vez en mayor medida que los trabajadores lleven a cabo su labor con sus propios medios de producción.

Por tanto, la CESI solicita a los legisladores y actores sociales que cooperen para establecer unas condiciones marco para el trabajo móvil justo en los siguientes términos:

- 2.4. La relación de trabajo móvil sólo debe establecerse si es de carácter voluntario y por acuerdo mutuo. Es necesario defender los intereses de los trabajadores que prefieran el modelo de trabajo tradicional.
- 2.5. Las soluciones de trabajo móvil deben excluir la disponibilidad constante y las horas extraordinarias no remuneradas, e incluir el derecho a desconectarse para evitar el aumento de horas laborales o la no remuneración de horas extraordinarias. Se debe aplicar con la mayor amplitud posible la Directiva de la UE sobre la ordenación del tiempo de trabajo. Se debe fomentar la aplicación de modelos para gestionar el tiempo de trabajo, como el bloqueo de cuentas del ordenador después de las horas de trabajo.
- 2.6. Los derechos y deberes para las tareas realizadas en el lugar de trabajo y fuera de él deben ser por principio los mismos. Los empleadores deben ser responsables de los empleados que

desempeñen su trabajo fuera de las oficinas. Esto es especialmente válido para los accidentes y otros aspectos de la seguridad y la salud en el trabajo.

- 2.7. Es necesario que los empleadores garanticen que la ausencia en el espacio de la oficina no influya negativamente en los ascensos laborales ni en las oportunidades de desarrollo profesional.
- 2.8. Los empleadores deben poner a disposición de sus trabajadores los medios de producción necesarios para que éstos puedan cumplir sus tareas.

3. Proporcionar la capacitación y las competencias adecuadas

- 3.1. Cada vez son más los trabajos que exigen a los trabajadores competencias y conocimientos digitales nuevos y especialmente avanzados.

Para que la transición de la educación al empleo sea exitosa, y como condición previa para la continuidad laboral y una digitalización respetuosa con el trabajador, la CESI solicita lo siguiente:

- 3.2. Las reformas educativas de los Estados miembros deben orientarse al desarrollo de competencias digitales y capacidades relacionadas con la evolución del mundo laboral. Para ello son necesarios sistemas de formación profesional duales y la certificación de competencias. Esto exige una capacitación paralela para los profesores, así como un equipamiento adecuado de las instalaciones educativas con dispositivos técnicos modernos.
- 3.3. La educación debe seguir fortaleciendo el espíritu crítico de los jóvenes para que cuando utilicen Internet y las redes sociales sepan evaluar la realidad, discernir entre hechos y opiniones y rechazar el adoctrinamiento. Los jóvenes deben ser conscientes del riesgo del ciberacoso en las redes sociales.
- 3.4. Los empleadores deben complementar las nuevas herramientas de trabajo digital con asistencia y capacitación técnica. Las competencias digitales son un valor añadido tanto para el empleado como para el empleador. Por lo tanto, la capacitación debe tener lugar en el marco de las horas laborales regulares. Debe aplicarse el principio del “reciclaje formativo antes de la nueva contratación”. La falta de competencias digitales no debe ser motivo de despido, reducción salarial u otras medidas relacionadas con el trabajo.
- 3.5. Es necesario aplicar programas de aprendizaje permanente de competencias digitales que consideren las necesidades de los diferentes tipos de trabajadores. Los programas deben ser detallados y constantes para que puedan acompañar el ritmo de los ciclos de innovación digital en el campo del trabajo y de la economía en su conjunto. El derecho a periodos de formación pagados debería ser la norma.
- 3.6. Con la asesoría de los sindicatos, los servicios públicos de empleo deben desarrollar conceptos de reciclaje que consideren los cambios estructurales de los tipos de competencias (digitales) necesarias para el mercado laboral, impulsar la empleabilidad y maximizar la reinserción en el

mercado laboral. Es necesario que los conceptos incluyan una sólida dimensión de seguridad social.

- 3.7. La inversión pública en competencias digitales debe considerarse inversión social. Es necesario otorgarle una consideración especial en el marco de la normativa de gobernanza económica y supervisión presupuestaria.

4. Respetar y proteger la privacidad y los datos del trabajador

- 4.1. La digitalización facilita más que nunca la recopilación de datos de los trabajadores. Los empleadores pueden hacer uso indebido de los datos en contra de los intereses del trabajador. Esto puede originar presiones y estrés en el trabajo. La recolección de datos digitales puede entrar en conflicto con los derechos básicos de privacidad.

Para lograr la máxima protección de los datos del trabajador, la CESI exige lo siguiente:

- 4.2. Normas vinculantes que regulen estrictamente el tipo de datos digitales (como el uso de Internet) del trabajador que puede recopilar el empleador. El empleador debe tener la obligación de informar plena y regularmente al trabajador de los datos digitales que se están compilando y con qué fin.
- 4.3. Para proteger los datos de los trabajadores frente a terceros, es necesario que una normativa clara establezca normas mínimas ambiciosas para compartir o vender datos a actores privados, tales como agencias publicitarias. Para fijar estas normas se tienen que tener en cuenta los intereses de las empresas y sindicatos.

5. Adaptar los marcos de participación, información y consulta del trabajador

- 5.1. Los trabajadores suelen estar en mejores condiciones de desarrollar soluciones digitales nuevas e innovadoras que sean respetuosas con el trabajador, mejoren la salud y la seguridad, aporten beneficios económicos y ofrezcan ventajas tanto a los clientes como a los usuarios. Cuando los trabajadores se implican en los procesos de digitalización, se sienten más identificados con las reformas y aumenta la aceptación del cambio.
- 5.2. Al mismo tiempo, los trabajadores se enfrentan al peligro de verse desbordados por los procesos de digitalización, puesto que no siempre son capaces de reconocer el carácter necesario de estos cambios. Esto solo puede abordarse mediante una defensa firme de los intereses en las oficinas, empresas, administración y en los sindicatos.

Para que la participación del empleado en la gestión de la digitalización sea eficaz y respetuosa con el trabajador, la CESI defiende lo siguiente:

- 5.3. El alcance de los marcos de información y consulta debe ser inclusivo y aplicable a todos los trabajadores sin excepción.

- 5.4. Los trabajadores afectados, los representantes de los intereses de las empresas, los sindicatos y a quienes estos representan deben estar implicados sistemáticamente en la anticipación y gestión del cambio digital en el lugar de trabajo. Se debe escuchar sus sugerencias y preocupaciones en todas las etapas del proceso de digitalización.
- 5.5. Los empleadores deben compartir los beneficios que se obtengan con la digitalización (dividendos digitales) mejorando la participación económica del empleado o reduciendo su horario laboral (sin modificación de salario).

6. Regular nuevas formas de empleo

- 6.1. La digitalización actúa como catalizador de la globalización y por tanto facilita que cada vez haya más personas económicamente activas en las nuevas formas de empleo atípicas y flexibles que están surgiendo, por ejemplo el *crowdworking* (cooperación e interacción vía Internet de los miembros de una estructura empresarial), *job-sharing* (trabajo compartido) o *employee-sharing* (empleado compartido). El falso trabajo autónomo implica que estas formas de empleo no suelen estar reguladas y no pueden servir para evitar la regulación.
- 6.2. Cuando se trabaja sin legislación laboral ni seguridad social vinculada al lugar de trabajo, la sociedad sale perdiendo si no se pagan los impuestos adecuados y si los trabajadores en relación laboral tradicional están bajo presión porque se considera que las nuevas formas de empleo no reguladas son la manera de progresar.

Para que el trabajo en las nuevas formas de empleo sea regular y seguro, y las nuevas modalidades laborales sean justas para la sociedad y no haya riesgo para el trabajador en relación laboral tradicional, la CESI exige lo siguiente:

- 6.3. Es necesario acordar definiciones claras de «trabajador» y «autónomo» a nivel europeo o internacional. Esto implicaría la obligación de pagar impuestos sobre la renta y aplicar los derechos laborales y sociales a todas las personas en cualquier relación laboral de dependencia de facto.
- 6.4. Es necesario aplicar a las nuevas modalidades de empleo el rigor de las normas y los derechos de protección de las formas de empleo tradicionales, y descartar normas nuevas más débiles. Debe evitarse la carrera hacia el abismo.

7. Reajustar las estrategias laborales de los sindicatos

- 7.1. Los movimientos obreros deben adaptar permanentemente su trabajo a los nuevos retos digitales.

Para que la implicación de trabajadores, sindicatos y confederaciones de sindicatos sea más eficaz en la gestión de la digitalización y atraiga nuevos miembros, la CESI sugiere lo siguiente:

- 7.2. Los sindicatos deben intensificar la toma de conciencia de las consecuencias sociales y laborales de la digitalización entre los propios sindicatos y los trabajadores a quienes representan. Deben esforzarse por seguir investigando el tema.
- 7.3. Los sindicatos deben orientar su trabajo a la digitalización. Deben crear estructuras para supervisar y analizar sistemáticamente las nuevas tecnologías en el trabajo y participar en su gestión con empleados, autoridades y personas con capacidad decisoria.
- 7.4. Los sindicatos deben acercarse a las personas, cada vez más numerosas, que trabajan en nuevas modalidades de empleo digitalizadas y lograr que tomen conciencia de la necesidad de organizarse. Para ello es necesario que los sindicatos busquen otras maneras al margen de la negociación colectiva tradicional que satisfagan las necesidades de estos trabajadores. Un ejemplo podría ser brindar servicios en línea de asesoramiento jurídico y cooperación.
- 7.5. Los sindicatos deberían pensar en establecer acuerdos transfronterizos y una plataforma sindical conjunta paneuropea para movilizar a los trabajadores y sincronizar en línea acciones sindicales y de protesta transfronterizas y en tiempo real. Con ello se podría responder a las necesidades del creciente número de personas que trabaja digitalmente para varios empleadores y en distintas jurisdicciones.
- 7.6. Los sindicatos deben evaluar el impacto social y laboral de la digitalización en la legislación vigente y futura. Deben convocar a un grupo de expertos a escala de la UE que englobe a todos los actores sociales europeos reconocidos, facilite la difusión de la investigación sobre los impactos de la digitalización en el empleo y recomiende alternativas para superar los retos actuales y los que se hayan identificado recientemente.