

Teletrabajo y derechos laborales

EL CÍRCULO ROJO :: 29/06/2020

Entrevista con Sofía Scasserra :: El debate sobre el teletrabajo ya es parte de la agenda :: Los derechos laborales que están en juego.

Sofía Scasserra es economista. Docente e investigadora en el Instituto del Mundo del Trabajo Julio Godio de la UNTREF [Universidad Nacional de Tres de Febrero, Buenos Aires]. Escribió el libro *Cuando el jefe se tomó el buque. El algoritmo toma el control* y es columnista en Feas, Sucias y Malas, que se emite por Radio Gráfica los sábados. Asesora en cuestiones económicas y de comercio internacional de la Secretaría de Asuntos Internacionales, FAECYS.

Escuchá la entrevista acá:

Hoy lo que se denomina teletrabajo o trabajo a distancia está instalado como tema, aunque su práctica no esté tan extendida. ¿Cómo era el teletrabajo en nuestro país y el mundo antes de la pandemia? ¿Cuánto avanzó con la cuarentena? ¿Abre el camino a mayor tercerización y flexibilización?

“El teletrabajo era una tendencia que venía creciendo a nivel global, pero de manera muy tímida porque muchas empresas preferían no optar por este tipo de modalidad porque se perdía todo el tema del trabajo en equipo”.

“Otras industrias lo venían adoptando con fuerza y acá en la región era bastante resistido, sobre todo debido a algunos patrones culturales, esta fantasía que existe de que el trabajador que trabaja desde la casa, en realidad mira películas en Netflix y resuelve las cuestiones en diez minutos y el resto del tiempo no hace nada. Y esa cuestión de los empleadores de querer controlar, de querer estar encima, pero la pandemia nos arrojó a todos a esta experiencia masiva a nivel global, de lo que ellos mal llaman teletrabajo”.

Lo que vivimos hoy no es la imagen que tenemos del teletrabajo

“La imagen que ejemplifica el teletrabajo es un ventanal, una habitación blanca, papeles, una taza de café humeante, una computadora último modelo, una birome bien dispuesta y una sonrisa digna de una propaganda de dentífrico de la persona que está sentada tranquila. Y si es mujer, con las uñas pintadas, porque evidentemente tuviste tiempo de sobra para pintarte las uñas y la realidad está muy alejada de esto”.

“Normalmente las casas son bastante desordenadas. La mujer, sobre todo, que opta por el teletrabajo, lo desde una perspectiva de poder hacerse cargo de la economía productiva y reproductiva, de la carga que implica tener niños en la casa. Generalmente no tienen un escritorio acorde o un ambiente de la casa destinado a eso, papeles que se juntan, timbres y teléfonos que no dejan de sonar, en una demanda constante del trabajo y de la vida privada. La vida se torna bastante desordenada. Hay una especie de sinergia entre lo público y lo

privado, entre lo laboral y lo personal, donde el trabajador no puede distinguir qué es trabajo y qué no lo es”.

¿De qué se trata el derecho a la desconexión?

“El derecho a la desconexión es un nuevo derecho laboral que debemos conquistar las y los trabajadores, de Argentina y del mundo. En algunos países ya lo conquistaron, pero en la mayoría sigue siendo una deuda pendiente”.

“Existe una sobredosis de hiperconectividad y existen abusos de parte del empleador y de los mismos compañeros de trabajo del tiempo del trabajador para aumentar la productividad. Esto genera una sobrecarga en la salud mental del trabajador, el síndrome del “burnout” o del cerebro quemado”.

“En Alemania y Francia ya está consagrado por ley el derecho a la desconexión, y lo que se hace es negociar dentro de cada rama. Se establecen reglas de juego por las cuales te pueden contactar y por las cuales no te pueden contactar. Si la empresa te contacta por fuera de esas reglas, te tienen que pagar un extra”.

“Esto tiene un efecto ‘tranquilizador’. Hace que el empleador se pregunte, ‘¿Este mensaje es pertinente? ¿Hace falta que lo envíe?’. Esto es clave sobre todo para las mujeres, porque a las mujeres nos usan de agenda: ‘Haceme acordar que la semana que viene...’. Uno puede clavarle el visto al jefe, pero tiene que ver con la salud, porque te quedás pensando que al otro día tenés que responder y eso es lo que se busca evitar. El problema no es técnico”.

¿Qué otros derechos laborales 4.0 habría que poner en debate?

“Creo que el derecho a la protección de los datos de los trabajadores es esencial. Con la presencia de la tecnología en los lugares de trabajo pasa algo, que acá no está tan presente, que es que se empiezan a ‘algoritmizar’ las relaciones de trabajo. Cuando directamente tu jefe se transforma en un algoritmo. Esto implica que la empresa maneja una gran cantidad de datos de los trabajadores, ni hablar de los edificios inteligentes que pueden saber cuántos minutos estuviste en el baño, datos de la vida privada del trabajador. Y muchas veces esos datos son vendidos por las empresas”.

“El trabajador debería ser consciente de que lo están vigilando y qué tipo de información está manejando la empresa”.

“También está el tema de la infraestructura, de quién hace cargo de la tecnología con la cual trabajás, de las medidas de salud y seguridad, ni que hablar en las aplicaciones de quién provee el casco o la mochila.

Ahora tenés que poner trabajo, tiene que poner los medios y además tiene que poner las condiciones de salud y seguridad”.

“Y más que un derecho nuevo, es una práctica saludable, creo que cada vez que se introduce una tecnología nueva en el ámbito de trabajo, hay que negociar cómo va a ser la transición con el sindicato, la organización que representa a los trabajadores”.

“Si vamos a negociar una tecnología nueva y esto va a hacer que los trabajadores sean más productivos. ¿Los trabajadores van a ganar más por ese aumento en la productividad? Esto es algo sobre lo que tampoco se habla”.

La izquierda diario

<https://www.lahaine.org/mundo.php/teletrabajo-y-derechos-laborales>