Teletrabajo, ¿otra puerta al trabajo precario?

JESÚS A. RONDÓN :: 21/06/2020

La lógica del capital sigue intacta

En estos tiempos de pandemia del Covid-19 se ha promocionado hasta la saciedad, lo que se denomina el "*teletrabajo*", como una opción que permite seguir aportando a la comprometida productividad de la empresas (no lo digo yo, tomo las palabras de los gremios empresariales y de voceros de gobierno, muy sensible a esta realidad). Ahora mismo, existen pocos datos disponibles que permitan compartir un análisis de los sectores donde se está implementando o la cantidad de personas que lo están realizando, pero sí creo oportuno proponer una problematización de este asunto, con el objeto de contribuir a debate necesario que debemos dar los trabajadores y las trabajadoras ante esta *"nueva realidad",* desde nuestros intereses de clase. De esta manera se aportan a la discusión de cinco elementos / problemas, a saber: "*Teletrabajo*" como destino manifiesto y símbolo de prestigio, la externalización de costos, la organización del trabajo, en relación al tiempo de descanso, las condiciones seguras y saludables, finalizando con las organizaciones laborales, negociaciones colectivas y legislaciones sobre la modalidad.

Lo hago con el ánimo de aportar a la discusión, que recién se enciende.

Una pequeña historia para comenzar.

Dicen que hay hogares en los cuales se trabaja desde hace mucho tiempo.

Me cuentan que en los cerros de Caracas, hay familias que van una vez a la semana a las fábricas textiles ubicadas al sur de la ciudad y buscan *"los cortes"*, que luego llevan a sus casas y cosen, en sus máquinas instaladas en la sala, en la habitación o en la terraza. Dicen que la madre, el padre, el hijo, la hija y hasta la abuela trabajan, por el miserable salario de uno (me viene a la mente, uno de esos que le diría a este hecho: "*trabajo colaborativo*"). Me cuentan más. Me cuentan que no hay horario, lo que existen son metas y estas dependen de tu voluntad, es decir de tus ganas de "*prosperar*" (ahora digo yo, de tus ganas de comer en la semana). Siguen contando, que luego regresan a las factorías con las prendas listas para exhibir en las vitrinas de los centros comerciales de moda, a un precio que quien las confecciona jamás podrá pagar. Me dicen que esto no solo ocurre aquí, que también ocurre en Centroamérica, en Asia.

Agregan al cuento que estas personas no están sindicalizadas, ya que lo importante es competir. Agregan al cuento que estas personas no son consideradas trabajadoras, sino contratistas independientes, que en sociedad con la empresa contratante, tienen fines comunes, pero tasas de ganancia muy diferenciadas.

Sobre estas personas, cuyo trabajo se expresa en vida cotidiana de cada quien, poco se habla. Sobre estas relaciones laborales, poco se escribe, se analiza o se legisla. Es un espacio laboral invisibilizado.

Ahora sí, comenzamos

Primeramente respondámonos dos preguntas claves, la primera: ¿de qué trata el *teletrabajo*? Podemos decir que es una característica / condición (temporal o permanente) de la relación de trabajo (que debe estar expresada regular y expresamente en el contrato de trabajo), donde las actividades para la cual fue contratado el trabajador o la trabajadora, se realizan en instalaciones distintas a la de la empresa contratante, en este caso su lugar de residencia. Ciertamente, la denominación de "teletrabajo" habría que revisarla, puesto que no refleja en mi opinión la naturaleza real de lo que se pretende definir.

La segunda pregunta es: ¿Todas las actividades son susceptibles de desarrollar esta modalidad? Por definición, no. Muchas pueden ser susceptibles sin mayores limitaciones, mientras que para otras se pueden desarrollar creativos métodos (para desarrollarlas total o parcialmente), pero algunas jamás lo serán, como por ejemplo la limpieza de plazas y jardines, el transporte de personas, entre otras.

Teniendo claras las respuestas anteriores, problematicemos.

"Teletrabajo" como destino manifiesto y símbolo de prestigio

El teletrabajo es una opción que se presenta como moderna, de vanguardia, un paso más en la evolución del trabajo, además ajustadas a las nuevas tecnologías de la información y comunicación. El mercadeo del teletrabajo en tiempos de pandemia es fenomenal, de allí que los gurúes nos digan que llegamos forzosamente al futuro. De tal manera que llegamos a un puerto predestinado.

La estética con la que se presenta el *"teletrabajo"* es estimulante, ya que se muestran a las personas felices laborando en su casa, desde un ordenador y teniendo como asistente su teléfono celular. No se exhibe problema alguno a este nuevo *"desafío laboral"*, al que muchos estamos llamados. En la perspectiva del filósofo Byung-Chul Han se presenta como: puedes hacerlo (Geli, 2018).

Todo este montaje propagandístico tiene un fin, la legitimación del teletrabajo como una opción necesaria. Para que los trabajadores y las trabajadoras lo asumamos de manera acrítica y voluntaria.

Ante esto es necesario afirmar primero, que eso que se ha convenido denominar "teletrabajo", no es nuevo (como podemos observar en la historia introductoria). Forma parte de los mecanismos que se viene utilizando en los países en desarrollo como una forma de flexibilización de las relaciones laborales (y los derechos) y que en escenario de la pandemia del Covid-19 se mercadea a la clase trabajadora global como una opción de prestigio laboral.

Recordemos lo que ahora se denomina la economía gig, economía bajo demanda o economía compartida, de la cual participan un creciente número de trabajadores y trabajadoras y en el cual se labora en un ambiente de flexibilización aguda de los derechos laborales. Un reportaje sobre este asunto (Fedyushin, 2019) indica: *"Así, en la lista de las 500 compañías más ricas del mundo se encuentran cada vez más empresas que explotan el trabajo de*

‘empleados independientes’, según consta en un estudio publicado por Morgan Stanley. Uno de cada cuatro trabajadores estadounidenses participa en la economía ‘gig’, y para un 10,1 % de ellos, es su principal fuente de ganancias, calcula el proyecto científico colaborativo ‘Gig Economy Data Hub’.”

De segundo esta característica de la relación de trabajo, como cualquier otro cambio sí que presenta problemas y estos pueden ser nocivos para los trabajadores y las trabajadoras. El hecho de no visibilizar los problemas, no los elimina, al contario pospone las medidas para implementar soluciones.

Las palabras Byung-Chul Han se validan una vez más en cuanto al teletrabajo: *“Ahora uno se explota a sí mismo figurándose que se está realizando”* (Geli, 2018).

El “teletrabajo” como mecanismo de externalización de costos

Carlos Martínez García, nos cuenta en un artículo titulado “*De la destrucción del trabajo, el teletrabajo y el paro masivo*” lo siguiente:

“Decía un compañero de trabajo mío, mucho mayor que yo en la combativa metalurgia de los años setenta que la ambición del patrono no solo era que el obrero trabajara, sino que pusiera su herramienta, o sea, descubría el teletrabajo impuesto de forma masiva gracias al coronavirus y al que tantas loas se le hacen. Es ya el culmen del sueño del patrono y de la explotación; la trabajadora o trabajador ponen su herramienta y no solo, sino que transforman su comedor en centro de trabajo y de paso las mujeres concilian de gratis para las empresas, ponen todas y todos su propio ordenador o portátil, pagan el recibo de internet, pagan la luz, ponen su móvil y pagan su tarifa a la compañía de telefonía y encima trabajan más horas. Incluso hay tipos que se llaman progresistas y están contentos.”

Trabajar en un lugar diferente a la empresa es, implícitamente, una forma de externalización de costos. La empresa puede proveer parte de los medios para realizar las actividades para la cual se contrata al trabajador o la trabajadora, el restante forma parte del patrimonio del trabajador o la trabajadora, tal como lo expone de manera desencarnada el sabio y viejo amigo de Martínez García.

Ante este hecho, recientemente la Unión General de Trabajadores en España, exige un debate sobre el punto y demanda que “*la empresa alquile el espacio utilizado por los trabajadores y que le pague una tarifa fija mensual o prorrateada en función del espacio por uso, conexión, energía, calefacción, limpieza y otros costos de mantenimiento.” (Nuevatribuna.es, 2020).* Ahora, me pregunto ¿esto es suficiente?, ¿qué medidas son necesarias realmente?, ¿se soluciona monetizando los medios que pone a disposición el trabajador o la trabajadora?

La organización del trabajo y el tiempo de descanso (y la privacidad)

En las relaciones de trabajo clásicas hay una clara diferencia entre tiempo productivo y el tiempo reproductivo, dado que la localidad donde ambos se desarrollan, está claramente diferenciada. Con la modalidad del *“teletrabajo”* esta frontera se vuelve difusa, pues al desarrollarse la actividad laboral, en un mismo lugar, preferentemente en el hogar; surge la

pregunta: ¿Dónde termina uno y comienza el otro?.

En tiempo laborable, dicho en términos clásicos, se expresa en el horario, que es una característica de la organización del trabajo y que en esta modalidad no está clara, como si otras, como que la dirección de la empresa tiene precisadas y prescribe las metas, tareas, y parámetros de cumplimiento.

Asociado a esta difusa frontera, encontramos un aspecto clave: la disponibilidad de trabajador y los parámetros de desconexión con el momento productivo. En ese sentido conviene apuntar que la ubicuidad, es decir la posibilidad de que las tareas se puedan hacer en cualquier lugar, y la hiperconectividad, colocan en situación de vulnerabilidad al trabajador o trabajadora, ya que puede ser contactado por la dirección de la empresa en cualquier momento para que labore.

Carolina Martínez Elebi expone que *"Según un informe de Randstad Workmonitor del último trimestre de 2019, el 49% de los argentinos aseguraba que su empleador le pedía estar disponible durante las vacaciones y el 59%, que también recibía pedidos para responder consultas fuera de horario laboral"* y agrega: *"Ahora, con los trabajadores en sus casas, esa tendencia previa ha sufrido una brusca aceleración. Los mensajes y tiempos laborales se salieron de control, e irrumpen en la cena familiar o en la tarde del domingo, en medio del descanso, y se tornan inseparables el trabajo de la vida familiar." (Martínez, 2020).*

Sobre este aspecto es incipiente el desarrollo de legislaciones y siguiendo a *Martínez Elebi*, solo Francia tiene hasta ahora una legislación que aborde el asunto y en Argentina ya se comienza a deliberar en el parlamento, en tal sentido un legislador afirma: *"Uno ve, a medida que las cosas van mutando, que el trabajador y la trabajadora necesitan protección. Para eso necesitamos una regulación. En el proyecto, planteamos que el trabajador tiene el derecho a la desconexión digital fuera de su jornada de trabajo y durante las licencias, sin que ello signifique una sanción y sin que se premie a quien no haga uso de ese derecho"* (Citado por Martínez Elebi).

Abordar este asunto es clave, pues en cualquier escenario debemos asegurar el disfrute el tiempo libre o de descanso por parte del trabajador o la trabajadora y más allá de eso: el disfrute pleno de la vida.

Finalmente un aspecto que me parece importante incorporar y que puede estar asociado a lo abordado en este punto, es la intimidad o la privacidad del trabajador o trabajadora. Estamos claros que vivimos en un mundo donde esas dos palabras tienen escaso valor para las corporaciones que nos proporcionan *"servicios gratuitos"*, pero ahora ¿cómo se comporta al desarrollarse la vida laboral y personal preferentemente en un solo lugar? Y lo complejizo más, ¿cuáles son las previsiones necesarias, para controlar los medios que proporciona el empleador o empleadora para laborar en nuestro hogar? ¿Cómo evitar que sean un caballo de Troya?

La salud y la seguridad en el "teletrabajo"

Es inevitable interpelarnos de entrada en este aspecto. ¿Cómo el patrono controla los

procesos peligrosos a los que está expuesto un trabajador o trabajadora en su casa? Ya es complejo controlar los procesos peligrosos en una entidad de trabajo, que tiene una realidad dinámica. ¿Cuánto más complejo es identificar y controlar los procesos peligrosos que surgen de cada hogar de cada trabajador?

En la realidad, tendríamos que en vez de una entidad de trabajo donde laboran cincuenta trabajadores o trabajadoras, se pasaría a cincuenta hogares donde se trabaja. ¿Qué mecanismos se implementan para asegurar ambientes seguros y saludables?

Me causa inquietud, por ejemplo, como se garantizan las condiciones seguras y saludables, en cuanto a la ergonomía de los medios que debe utilizar el trabajador o la trabajadora, los *"puestos de trabajo"* y los ambientes en los que estos se ubican en el hogar. Me vuelve a la mente otra vez la frase "externalización de costos". Además de considerar aspectos físicos, hay realidades desde el ámbito psicosocial a considerar y por ello considero pertinente sumar lo que Gloria Poyatos Matas expone en una nota titulada *"Teletrabajo y violencia de género: el «nuevo» riesgo laboral que trajo el COVID-19"*, es decir, su preocupación por lo que puede significar esta modalidad para las trabajadoras, solo por el hecho de ser mujer y estar en un sociedad organizada bajo un enfoque patriarcal (Matas, 2020).

En el caso venezolano la Constitución Nacional establece: *"Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados"* (Artículo 87). ¿Cómo se operacionaliza esta responsabilidad? En una perspectiva global en necesario interrogarse: ¿Cómo se aplican las obligaciones de salud y seguridad laboral expuestas en las distintas legislaciones nacionales?

Y en caso de ocurrencia de accidentes o enfermedades a los trabajadores y trabajadoras, por estar expuestos a condiciones inseguras e insalubres ¿Cómo determinar que efectivamente son accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional?

Todo un terreno donde no hay que perder tiempo

Organizaciones laborales, negociaciones colectivas y legislaciones claras antes de avanzar en el "teletrabajo"

El "teletrabajo" como escenario de labor, supone nuevas exigencias para las organizaciones de los trabajadoras y trabajadoras, en particular a nuestros sindicatos. Una clave es operar en contextos de atomización laboral, contrario a lo que siempre fue, la concentración de la masa trabajadora en el mismo lugar. En Europa los trabajadores y trabajadoras vinculados a la economía gig han avanzado en organización y movilización, de tal manera que han logrado el reconocimiento de la relación laboral, en vez de la comercial que promueven las empresas (Fedyushin, 2019).

Se requiere que nuestras organizaciones sindicales existentes logren vincularse con las organizaciones que surgen en estas realidades laborales y que también reconozcan cuál es su papel en estos nuevos espacios para sumar afiliaciones y representar efectivamente los intereses de los agremiados. Evitar quedarse en la acera, siendo espectador de un mundo laboral que cambia.

Para nuestras organizaciones sindicales una tarea fundamental es promover las regulaciones necesarias para abordar los cambios en las relaciones de trabajo, en particular de las que surgen por el "*Teletrabajo*«. Estas regulaciones se pueden dar en el plano de las convenciones colectivas de una empresa o sector en particular o en el plano de las legislaciones nacionales, como mecanismos efectivos que permita asegurar el respeto de los derechos laborales. Asimismo promover las deliberaciones en los organismos multilaterales especializados, como la Organización Internacional de Trabajo para generar una legislación base que aborde esta realidad laboral. Todo este desafío debe darse con la participación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras que viven estas nuevas realidades.

Cierro recordando a Bauman y su planteamiento sobre la erosión de las certidumbres que la modernidad nos proporcionó, pero la lógica del capital sigue intacta y digamos que afinada, por ello no podemos claudicar y ni renunciar a las conquistas laborales históricas. Son otros tiempos, pero nuestra lucha organizada sigue siendo nuestra herramienta fundamental como clase trabajadora.

Bibliografía

Fedyushin, V. (26 de Abril de 2019). *Multado por haber muerto trabajando: ¿Qué es la economía 'gig' y cómo explota a los empleados?* Obtenido de Rusia Today: https://actualidad.rt.com/actualidad/312978-muerte-multa-trabajadores-plataformas-digitales

Garcia, C. M. (14 de Mayo de 2020). *De la destrucción del trabajo, el teletrabajo y el paro masivo.* Obtenido de Nueva Tribuna: https://www.nuevatribuna.es/opinion/carlos-martinez-garcia/destruccion-trabajo-teletrabajo-paro-masivo/20200514214414174858.html

Geli, C. (18 de febrero de 2018). *"Ahora uno se explota a sí mismo y cree que está realizándose".* Obtenido de El Pais: https://elpais.com/cultura/2018/02/07/actualidad/1517989873_086219.html

Martínez, C. (30 de Mayo de 2020). *El teletrabajo apura el debate por el derecho a la desconexión.* Obtenido de Agencia Latinoamericana de Información: https://www.alainet.org/es/articulo/206891

Matas, G. P. (30 de Mayo de 2020). *Teletrabajo y violencia de género: el «nuevo» riesgo laboral que trajo el COVID-19.* Obtenido de Huffintong Post: https://www.huffingtonpost.es/entry/teletrabajo-y-violencia-de-genero-el-nuevo-riesgo-laboral-que-trajo-el-covid-19_es_5ed03d15c5b6f1a49994edd8

Mexi, M. (Abril de 2020). *El trabajo después del coronavirus.* Obtenido de Nueva Sociedad: https://nuso.org/articulo/digitalizacion-trabajo-coronavirus-futuro-capitalismo/

Nuevatribuna

_____

https://www.lahaine.org/mm_ss_mundo.php/teletrabajo-iotra-puerta-al-trabajo