¿La Ley de Teletrabajo abre la puerta a una mayor flexibilización?

MARIO HERNÁNDEZ :: 10/08/2020

Las mujeres con hijes a cargo duermen un promedio de 5 horas

La Cámara de Senadores aprobó y convirtió en ley el proyecto de Teletrabajo, que busca regular las actividades laborales a distancia. La iniciativa obtuvo 40 votos a favor del oficialista Frente de Todos y el Frente Renovador de Misiones, y 30 en contra de Juntos por el Cambio, el Interbloque Parlamentario Federal y del Frente Juntos Somos Río Negro,

Este proyecto establece la desconexión digital, la voluntariedad, la jornada laboral, la tarea de cuidados, la provisión de elementos de trabajo, la compensación de gastos y la reversibilidad, el punto más cuestionado por el sector empleador, que pretende que esa reversibilidad "sea acordada".

Las empresas que desarrollen el teletrabajo deberán registrarse en el Ministerio de Trabajo, "acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual". Y prevé que "esa información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente".

La oposición, a través de la integrante de Juntos por el Cambio Gladys González, al igual que el sector privado, reclamó modificar el criterio de reversibilidad -pidió, al menos, contar con un preaviso de 30 días- y flexibilizar el derecho a la desconexión por comunicaciones usuales en empleos por fuera de la jornada laboral.

Compartimos el análisis del Periódico El Roble

¿A quiénes abarca?

El proyecto abarca sólo a lxs trabajadores del sector privado (art.2), es decir a quienes se les aplica la Ley de contrato de trabajo (LCT 20.744) e incorpora al teletrabajo como una modalidad de contratación en vez de reconocerlo como lo que es: una manera empresarial de organizar el proceso productivo.

Esta definición puede ser una puerta de entrada para que en un futuro este contrato esté expuesto a una mayor flexibilidad laboral y que los nuevos empleos sólo se concreten bajo esta modalidad. Recordemos que durante los 90, la incorporación de otras formas de contratación generó precarización y flexibilidad laboral como, por ejemplo, sucedió con el contrato por tres meses con el famoso "período de prueba" que subsiste hasta nuestros días.

¿Qué límites impone?

El Proyecto de ley pone límites difusos -o ninguno- a la voluntad patronal, y la mayoría de los aspectos los deriva a la negociación colectiva (art. 1). En consecuencia, mientras no exista negociación colectiva, las condiciones de cada trabajadorx van a ser impuestas por el

empleador, y en donde exista negociación, su resultado va a depender de la relación de fuerzas para que ésta sea favorable y efectiva.

¿Y lxs precarizadxs?

El teletrabajo no estaba prohibido por ley y ya es una modalidad extendida en grandes empresas. En muchos casos estxs trabajadorxs son contratadxs bajo la figura de "monotributistas", es decir son trabajadorxs sin derechos básicos, a quienes no se les aplica la LCT, no tienen Convenio y tampoco se les va a aplicar la futura norma. Lamentablemente el Proyecto de ley no prohíbe, restringe, sanciona ni refuerza la prohibición del uso de ese fraude laboral ni obliga a las empresas a encuadrar a estxs trabajadorxs en un Convenio colectivo de trabajo. Tampoco pone límites al avance de la tercerización, con lo cual podemos estar ante una mayor fragmentación laboral y organizativa.

Derechos colectivos/sindicales

Claramente el teletrabajo atenta contra los beneficios de estar en un mismo espacio físico con otrxs trabajadorxs. Además del intercambio sobre el proceso de trabajo y las actividades que requieren la colaboración, es fundamental mencionar que el teletrabajo atenta contra las acciones colectivas y el ejercicio de derechos laborales como asambleas o reuniones.

La futura norma reconoce los derechos colectivos de estxs trabajadorxs (art. 13) pero seguidamente le otorga al empleadorx la facultad de elegir el centro de trabajo o unidad productiva de quienes realizan teletrabajo (art. 14). Esto es importante porque indirectamente pueden incidir en los padrones y las elecciones de delegadxs como en la posibilidad de postulación del teletrabajadxr.

¿Cuándo entra en vigencia?

El Proyecto de ley, si bien se elabora en la emergencia del COVID 19, no va a tener ningún efecto sobre la emergencia. Recién va a entrar en vigencia 90 días después de finalizado el aislamiento preventivo, social y obligatorio (art. 19). Por lo tanto, quienes hoy realizan teletrabajo continúan en la misma situación que antes de la cuarentena. Vale aclarar que esto es un guiño a las cámaras patronales que pidieron su postergación durante las audiencias de la comisión ¿Para qué implementar una norma en la actualidad cuando en la mayoría de los casos, los costos de luz, gas, herramientas de trabajo, etc., están recayendo directamente sobre lxs trabajadorxs?

Jornada de trabajo

Es difícil limitar el horario laboral, la disponibilidad y la conexión constante colaboran con ello. Si bien la ley menciona que la jornada de trabajo debe ser pactada previamente por escrito y reconoce el derecho a la desconexión (art. 5), ¿cómo se va a garantizar que así sea? Podemos imaginar que mientras menor el nivel de sindicalización más difícil será. Además la norma nada dice sobre los ritmos de trabajo y tiempos de descanso, cuestión que resulta importante para garantizar un menor desgaste de la fuerza de trabajo.

Derecho de desconexión

El derecho a la desconexión (art. 5) es uno de los principales reclamos por parte de lxs trabajadorxs porque es clave para poner un tope a la jornada de trabajo y contar con tiempo de descanso, recreación, ocio, tareas de cuidado y para el resto de nuestra vida no laboral. Si bien es positivo incluir este derecho, ¿cómo se hace efectivo? Enviar un mail o un mensaje de texto por fuera de la jornada, ¿es una violación? En otras palabras, ¿cuáles son los límites concretos y sanciones si se viola este derecho? Ninguno.

Además, la futura ley incorpora el trabajo por objetivos y esto termina siendo una gran contradicción ya que si hay horario laboral debería respetarse independientemente de si se cumplen o no los objetivos. Más perversidad del sistema. ¿Quién fija esos objetivos? ¿Quién dispone cuándo están cumplidos? ¿Qué descanso existe hasta tanto no sean alcanzados? Todas estas decisiones en la práctica están en cabeza de la empresa.

Esta modalidad por objetivos ya genera una gran flexibilización laboral en los lugares de trabajo, que puede potenciarse en el caso del teletrabajo, por el aislamiento de cada unx en su hogar. Un escenario peor puede resultar si se combina con el trabajo por equipos. Si en la oficina o fábrica ya es complicado evitar la competencia y disciplinamiento entre compañerxs cuando se trabaja por equipos y por resultados, esta situación puede ser más hostil si hay dispersión física o si, por ejemplo, se otorga un plus a quien es más productivx.

Elementos y herramientas de trabajo

Según la futura ley, la empresa DEBE (art. 9) proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo a los trabajadorxs necesarias para el desempeño de las tareas, y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas como los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar (art. 10). Otro punto positivo es establecer que en caso de desperfectos, roturas o desgaste en los elementos, instrumentos y/o medios tecnológicos que impidan la prestación de tareas, la empresa debe proveer su reemplazo o reparación a fin de posibilitar la prestación de tareas. También la ley agrega que el tiempo que demande el cumplimiento de esa obligación patronal, no afectará el derecho de la persona que trabaja a continuar percibiendo la remuneración habitual.

No obstante, el proyecto habilita una opción peor: permite que si lxs trabajadorxs utilizan sus propias herramientas, la patronal puede compensarlxs con dinero vía negociación colectiva. En este caso, tampoco es claro quién se hace cargo de los desperfectos que sufran las herramientas que provee quien trabaja. Entonces, mientras no se aplique la ley o no exista negociación con la empresa, lxs trabajadorxs van a seguir cargando los costos de producción por realizar trabajo remoto.

Esta opción también es un problema porque puede abrir la puerta a que el empleador solicite determinadas herramientas de trabajo al momento de contratar nuevo personal. De esta manera, podría acrecentarse la desocupación en los sectores más pobres y precarizar al conjunto de la clase, al posibilitar que determinados insumos sean requisitos para ser contratadx.

Salud laboral

Supongamos que las patronales brindan sillas, mesas, materiales de trabajo... ¿Cuentan los hogares con una habitación que pueda funcionar como lugar de trabajo, donde además haya iluminación y ventilación adecuadas? A nivel mundial existen experiencias donde se le exige a las empresas asumir el gasto de una parte del alquiler e incluso que esa vivienda cuente con una habitación para el desarrollo de sus tareas. Esto resulta fundamental porque atravesar toda la jornada (laboral y no laboral) en un mismo espacio afecta nuestra salud mental. Esto se ve agravado si lxs trabajadorxs viven con sus familias, personas a cargo y tienen que realizar las tareas domésticas.

En concreto, el proyecto solo menciona que la autoridad de aplicación va a dictar las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo y que el control de su cumplimiento va a contar con participación sindical (art. 14). En otras palabras, las condiciones de seguridad e higiene en el teletrabajo son un misterio y van a depender lo que diga el Ministerio de Trabajo.

Accidentes de trabajo

El artículo 14 del proyecto, establece que los accidentes que ocurren en el lugar donde se realicen las tareas "se presumen" accidentes de trabajo, en vez de CONSIDERARLOS como accidentes, tal como lo determina la Ley de accidentes de trabajo. Entonces ¿Hay que comprobarlo? ¿Quién es testigx si trabajás en tu casa? ¿Cuándo es y cuándo no un accidente? Si recibo una descarga eléctrica en mi casa, ¿es un accidente? Esta presunción, les da vía libre a las ART a desconocer los accidentes, y obliga a lxs trabajadorxs a recurrir a la vía legal.

Reversibilidad y voluntariedad

El proyecto establece que la decisión de pasar a la modalidad de teletrabajo es voluntaria y reversible (arts. 7 y 8). Pero, ¿Cómo se hace efectivo? ¿Es posible que cada trabajadorx ejerza ese derecho individual frente al empresarix? ¿Cuántas veces se pueden ejercer esos derechos?

Además, la posibilidad de optar por esta modalidad o revertirlo sólo afecta a los "viejxs trabajadorxs" y NO a lxs "nuevxs". De esta forma, se habilita a que las empresas puedan contratar nuevxs teletrabajadorxs, despedir a presenciales o realizar despidos selectivos como a aquellos que están sindicalizadxs o que cuentan con determinada organización, por trabajadorxs nuevxs y a distancia.

Las desigualdades de género

Podemos hipotetizar que bajo esta modalidad se va a incrementar la doble tarea de las mujeres. Ahora todo en el mismo lugar. Además, ¿cómo garantizarán las empresas y gobiernos un lugar de trabajo libre de violencias? Esta combinación podría resultar más compleja para quienes deban afrontar sus tareas laborales en el hogar.

El artículo 6 dice que quienes "acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a

horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo, y/ o a interrumpir la jornada". La ley se desliga de fijar cuánto tiempo pueden durar esas interrupciones y dispone que se van a regular vía negociación colectiva. De cualquier manera ¿la forma de resolver la doble jornada es compatibilizando la jornada laboral con las tareas de cuidado? ¿Por qué este derecho no corre para lxs trabajadorxs presenciales?

No es difícil suponer que este derecho, que de no cumplirse -dice la ley- implicaría incurrir en discriminación, es letra muerta cuando no hay trabajadorxs y sindicatos que puedan defenderlo. También podríamos discutir si estas cuidadoras no merecen recibir un salario por ese trabajo no remunerado, o que lxs niñxs, personas mayores o con discapacidad puedan contar con los cuidados necesarios y apropiados.

Según la Encuesta Permanente de Hogares a fines del 2017 la ocupación principal del 31 % de las mujeres mayores de 15 años era estar a cargo de las tareas del hogar y de cuidado y el 56 % de ese 31 convivía con menores de 10 años. ¿Será posible para esas mujeres conseguir un trabajo remoto y sostener ambas tareas?

Trabajadores de prensa

Comisión Directiva y Plenario de Delegades del Sindicato de Prensa de Buenos Aires - SiPreBA dio a conocer una declaración:

"[...] El Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) fue para las empresas de prensa una oportunidad de implementar un ensayo general de introducción del teletrabajo a escala masiva por primera vez en nuestro país. Hoy el 75% de les trabajadores de prensa de Buenos Aires está haciendo teletrabajo en las distintas ramas de la actividad. La modalidad se impuso tras la emergencia sanitaria. Pero ¿en qué condiciones? El teletrabajo, que se presenta por parte de las empresas como una ventaja modernizadora, no está exento de problemas que pueden llevar a la flexibilización, la precarización e incluso la sobreexplotación de les trabajadores.

Entre otras problemáticas que trajo esta modalidad, se encuentra la extensión de la jornada laboral, la transferencia de costos hacia les trabajadores por parte de las empresas, la pérdida de la privacidad, las enfermedades profesionales vinculadas a la postura por falta de la infraestructura adecuada y el alto estrés por la exigencia de híper productividad aplicando el trabajo por objetivos inalcanzables. A esto se le suma una intensificación de la desigualdad y la precarización de las mujeres, generalmente encargadas de tareas de cuidado y una mayor exposición a casos de violencia de género.

Además, en nuestra actividad, la aplicación de esta modalidad de manera desregulada podría agudizar problemas de precarización ya existentes, como los de colaboradores (permanentes y no permanentes), falsos autónomos (o mal llamados "freelance") que facturan, incluso a veces bajo la figura de "proveedores" de servicios.

La aplicación del teletrabajo no debe ser una excusa para flexibilizar, ahorrar costos y transferirlos a les trabajadores. Por lo tanto, consideramos firmemente que es necesaria una

regulación para que esta modalidad no atente contra los derechos de les trabajadores."

Family Office

Testimonios recogidos por Mariana Carbajal de Página12

-Estoy colapsada - dice Cecilia C. del otro lado del celular. Se la escucha angustiada. Vive en un 10° piso en un edificio de departamentos, en el sur del Conurbano, con Germán, su pareja, y los dos hijos de ambos, uno de 2 años y medio y otro, de 7 años. Cecilia tiene 42 años, es Licenciada en Sistemas y trabaja en el área de informática de una compañía de seguros.

Desde que se impuso la cuarentena, para Cecilia C. la mesa del comedor es su oficina. En el mismo ambiente está el living con la televisión familiar -que cada tanto, a lo largo del día, mira sin volumen el menor de sus hijos-- y a continuación, un pasillo ancho, con el escritorio que usa el hijo mayor para seguir sus clases de segundo grado, por zoom, y hacer la tarea escolar. Unos metros más allá, la cocina, y el comedor-diario -sin puertas que separen o permitan aislar ninguno de estos ambientes- donde la mesa se convierte fuera del horario de comidas en oficina de Germán, con otra computadora. Es miércoles y es el único día en que Germán tiene que ir a su trabajo en forma presencial, en la Ciudad de Buenos Aires. Cecilia hace malabares entre las demandas de los niños y las exigencias laborales.

Siempre hay piezas de Lego, de rompecabezas, fibras y autitos entre su notebook y su cuaderno de anotaciones. A veces, mientras participa de un "meet" con su equipo de trabajo, con auriculares -para no invadir las clases del colegio del hijo mayor- juega con el menor. A veces, esquiva algún pelotazo, si se armó un picadito en el living entre los dos niños. La cámara del video siempre está apagada: es regla, para evitar que sus compañerxs de oficina estén al tanto del caos familiar. Así vive y sobrevive hace más de cien días.

En la cuenta de Instagram de su empresa, les dejan consejos diarios sobre "bienestar" del tipo "no te olvides de hacer una clase de yoga" y de "parar cada 40 minutos", pero el nivel de ritmo de trabajo no bajó durante la cuarentena: eso, dice, es lo que la hace colapsar.

Son las 14:30 y todavía le falta un "meet" a las 17:00. Por la mañana se confundió el horario de clase del hijo mayor, que justo tenía que "ir" disfrazado y el niño entró tarde al salón-pantalla de la escuela, y frustrado. Eso la angustia más.

A la noche -cuando Germán ya está de regreso y ocupándose de preparar la cena-, ella contará que durante la reunión virtual que tenía a la tarde, su hijo menor arrojó por toda la casa decenas de bolitas que estaban guardadas en una lata.

El *home office* o *family office* -como Cecilia prefiere definirlo--se impuso, sin clases presenciales ni las redes de cuidado habituales: en su caso, abuelxs y empleada 8 horas por día en su casa. Su vida en estos meses es la de muchas mujeres con hijes pequeños, que están haciendo teletrabajo a partir de la pandemia de Covid-19. Cecilia y Germán conversaron bastante para que el reparto de tareas domésticas y de cuidados en el hogar siga siendo equitativo -como antes--y no resulte una sobrecarga sobre ella.

En Unilever sus 1.000 empleadxs administrativos pasaron a hacer teletrabajo. La multinacional de productos de higiene personal y limpieza, habilitó un 0-800 de atención psicológica y de apoyo financiero y legal, para trabajadorxs y sus familiares, desde donde se hacen derivaciones con un profesional, según el tipo de consulta. También implementaron un newsletter con "consejos de bienestar" y el acceso a una aplicación de meditación.

-Estamos hablando de teletrabajo no como una modalidad elegida sino como una imposición -diferencia Paula Molinari, fundadora y presidenta de Wholecom, consultora líder en Latinoamérica en gestión del cambio y desarrollo de organizaciones.

Soledad Vassarotto, directora de Capital Humano de la consultora In-side, que trabaja con varias compañías, advierte que esta situación "puede producir sobreexplotación", y abrir la puerta a nuevos riesgos de carácter psicosocial, "como son el tecnoestrés o dificultades para dejar el trabajo (workaholics)", además de anular diferentes derechos de lxs trabajadorxs.

--Tenés situaciones de mucha tensión. Se juegan todos los roles en el mismo espacio y tiempo. Eso ha generado mayor flexibilidad. Ahora nadie se sorprende que aparezca un niño en la pantalla. Encontrás desde las compañías que no hicieron nada y más o menos les dijeron a sus empleados que se arreglen como puedan hasta las que están viendo la problemática -apunta Molinari.

Mercado Libre, que tiene 11.600 empleadxs en ocho países (unos 5.500 en la Argentina) migró a 10.000 a trabajar de manera remota de forma permanente durante la pandemia. Acaba de contratar al Instituto de Neurología Cognitiva (INECO), que dirige Facundo Manes, para hacer un mapeo con un cuestionario voluntario para conocer el estado psicológico del personal, con el objetivo de hacer devoluciones con recomendaciones personalizadas, contó Sebastián Fernández Silvia, Vicepresidente Senior de Personas del gigante de la compra y venta on line.

-Nuestra jornada es flexible. En promedio, nuestros empleados tienen 26 o 27 años. Somos primer empleo para muchos tanto en atención al cliente como en centros de distribución. Observamos impacto emocional en dos tipos de población: los que viven solos y están sufriendo la soledad en cuarentena, y los que tienen hijos chiquitos y en edad escolar. En este último caso, a los líderes de sector les planteamos que promuevan la hiperflexibilidad horaria. Generamos círculos de aprendizaje, con sesiones grupales con algún profesional y cada cual se anota en el tema que prefiere: 1. "Cuarentena en casa, cómo reconocer y gestionar mis emociones"; 2. "Trabajo remoto con niños y adolescentes"; 3. "Herramientas para el manejo de la ansiedad y el estrés en aislamiento", dice Fernández Silva. Ya hicieron una docena de talleres, con esas tres temáticas, en las que se inscribieron más de 500 empleadxs. También ofrecen de manera virtual, clases de yoga semanales, charlas de nutrición, y organizan "after office", donde "nos conectamos por equipos, hablamos de distintas cosas más sociales, tomamos algo juntos: es un espacio de relajación y distención", cuenta Fernández Silva.

--Es claro y evidente que en este contexto se desencadenó la digitalización con dimensiones difíciles de haber imaginado anteriormente, entre las que se encuentran las clases virtuales, el *home office*, el teletrabajo, pero que, en conjunto y en el contexto de la pandemia, prefiero llamar propagación de la oficina doméstica, que emerge como nueva forma de

trabajar -dice Nora Goren, directora del Instituto de Estudios Sociales en Contextos de Desigualdades (IESCODE) de la Universidad Nacional de José C. Paz (UNPAZ).

De acuerdo con un estudio del Observatorio de la Deuda Social recientemente publicado, donde se contempla a la Ciudad de Buenos Aires y los 30 partidos del Conurbano, se señala que el 26,8 % de quienes están ocupados realizan trabajo virtual. El porcentaje de quienes lo hacen desde esas oficinas hogareñas en CABA representa al 40,7 % de les trabajadores, y en el Conurbano bonaerense, al 22,4 %. A su vez, es menor en el caso de quienes residen en hogares en situación de pobreza. Es mayor entre el estrato medio profesional, y son más las mujeres que hacen oficinas domésticas con respecto a los varones.

--Se presenta como virtud la característica de permitir a las mujeres conciliar los trabajos de cuidado con el remunerado -retoma Goren. Considerarlo conciliación no hace más que quitarle toda entidad al peso y envergadura de cada uno de ellos; son dos trabajos, sea quien sea quien los realice. Y en tiempos de confinamiento, el papel del trabajo no pago ha sido y es clave para el día a día. A esto hay que sumar la sobrecarga de tareas dada -en los casos de hogares con niños/as y adolescentes- por el cierre de escuelas y la virtualización de actividades educativas, sumada a los nuevos requerimientos en términos de cuidado de adultos mayores o sectores de la población en riesgo, mayor sostenimiento emocional de familiares y vínculos cercanos y de tareas de limpieza relacionadas con las precauciones que se deben tomar frente a la COVID-19. Lo real es que dos recursos fundamentales, tiempo y energía, son limitados, y hacer dos trabajos en el marco del confinamiento es muy difícil en el mismo espacio, tanto en este momento particular como pensando en la proyección a futuro. Y digo esto en el marco de las normativas que están buscando regularlo -alerta la investigadora.

-¿Cómo la estoy llevando? Por momentos es muy difícil la combinación de maternidad, enseñanza en casa, preparación de las cuatro comidas, limpieza, trabajo y preservación de un espacio personal de distención y disfrute. Por momentos lo vivo como una oportunidad única y una deuda pendiente con mi maternidad, de acompañar de cerca a mi hija en su aprendizaje, involucrarme en su proceso y acompañarla y contenerla en el contexto. Es un tiempo que nunca le dediqué y me doy cuenta lo valioso que es poner el tiempo en una participación activa de su educación. Pero se hace difícil -dice Vanesa R., separada, madre de una niña de 8 años. En su caso, como la hija vive una semana con ella y otra con el padre, aprovecha esos días de soledad para recuperarse del ajetreo de la convivencia *full life* entre trabajo y maternidad.

Vanesa tiene 42 años. Vive en San Telmo, en un departamento de 60 metros cuadrados y tres ambientes, sin balcón ni terraza, y trabaja para un estudio jurídico. Justo antes de la cuarentena, con un juicio que cobró, hizo una división en el dormitorio de su hija y le quedó un entrepiso, donde ahora instaló su escritorio.

-¿Pudiste negociar alguna flexibilización en tu trabajo para contemplar la sobrecarga de tareas de cuidado en este contexto de pandemia?

-No fue una negociación propiamente dicha. Es lo que me dieron, y acepté, que creo que no es lo mismo. Trabajo desde casa el tiempo que es necesario para evacuar todas las consultas. Se trata de un trabajo a demanda y de investigación y estudio permanente por las

novedades legislativas que surgen. Pero no es un trabajo constante. Se establecieron reuniones de equipo de trabajo todas las mañanas de lunes a viernes, lo que me facilita la organización laboral, y luego se van haciendo reuniones en la medida de las necesidades de los clientes. El tiempo productivo, efectivo, es mucho menor que en la oficina. De las 8 o 9 horas de oficina que tenía, pasé a trabajar un promedio de 4 o 5 horas diarias y con una eficiencia más reducida. El ingreso neto se mantuvo, con bonos incluidos, pero una parte se mantiene como salario y otra parte como anticipo "no remunerativos" para reducir costo laboral por cargas sociales.

-¿Qué impacto tiene esta situación en tu vida?

-Laboralmente, disminuyó el trabajo -por feria de Tribunales-, pero se incrementó la parte de consultas de las empresas por la situación particular. Psicológicamente, mucho. Mantengo terapia vía WhatsApp una vez por semana, retomé el psiquiatra y la medicación antidepresiva, engordé 5 o 6 kilos, y lucho para no deprimirme diariamente. El estudio jurídico hace un mes y medio decidió pagarle el costo de la conexión a internet y del celular.

-Cuando estoy en reuniones mi hija sabe que no puede interrumpir por ningún concepto, entonces me manda cartas por debajo de la puerta con mensajes del tipo: "Quiero comer", "Estoy aburrida", "No puedo hacer la tarea sola".

En la empresa en la que trabaja Cecilia C., les mandaron la computadora y a quienes necesitaban, una silla, como hicieron otras compañías. Algunas, incluso (como Unilever) también entregaron a sus empleadxs un soporte para elevar notebooks y, de esta manera, permitir que lxs trabajadorxs adopten una mejor postura y eviten la fatiga ocular.

En el estudio jurídico en el que trabaja Vanesa, se insta a no responder a los clientes después de las 18:00.

-Pero, lo cierto es que cuando está mi hija en casa, aprovecho el horario cuando ella terminó con sus clases para avanzar en temas pendientes -cuenta la abogada.

En los momentos en que la niña no está en clase, Vanesa pulsea para evitar que se conecte a cualquier dispositivo: juegos del celular, Netflix, youtube.

-En conclusión, el teletrabajo puede funcionar, en tanto y en cuanto les niñes estén ¡en el colegio! Y contemos con la misma comodidad que en el laburo, sino la productividad disminuye considerablemente.

Andrea N. está casada y con su esposo tienen dos hijas, de 6 y 2 años. Ella trabaja en el área de marketing de un canal infantil y vive en San Isidro, en el norte del Conurbano.

-¿Cómo la llevo? Algunos días bien, otros quiero llorar.

También está haciendo trabajo remoto.

-Todos tenemos libertad de trabajar las horas que podamos y si estamos complicados podemos hacerlo solo de noche o algunas horas, mientras esté el trabajo hecho: Trabajo más

horas y menos concentrada -cuenta.

La presencia de sus hijas en el hogar, convertido en oficina, la tensa.

-De 13 a 15 tenemos el horario bloqueado para cocinar y hacer otras cosas domésticas. No se ponen reuniones y todos lo respetan -dice.

Usa la laptop que le habían dado en el trabajo antes de la cuarentena.

-El teletrabajo no es solo darte una computadora. ¿Algún empleador preguntó si tenés el ancho de banda adecuado para trabajar desde tu casa? -objeta Georgina Sticco, co-fundadora de GROW, una ONG que brinda asesoramiento en la transversalización de la perspectiva de género en organizaciones.En abril, GROW lanzó una encuesta virtual entre mil personas, y encontró que durante la cuarentena las mujeres con hijes a cargo duermen un promedio de 5 horas y 18 minutos, mientras que los varones en la misma situación tienen un descanso nocturno que se extiende una hora más. Entre quienes no tienen hijos, el promedio de sueño es de 7 horas para ellas y 42 minutos más, para ellos. También las mujeres hacen cuatro horas más de trabajo doméstico y de cuidados, en promedio, que ellos, según el mismo relevamiento.

Soledad Vassarotto, de la consultora In-Side, cuenta que además del derecho a la desconexión para resguardar el horario del almuerzo, se instauraron en algunos casos"Protocolos de trabajo deslocalizado" para el manejo de las urgencias y asegurar el adecuado uso de los canales digitales: Teléfono, WhatsApp, E-mail. Se "pre-acuerdan" canales de urgencia y otros que pueden permitir la espera.

-También se han puesto en marcha Bots para responder inmediatamente a empleadxs ante inquietudes en los procesos cotidianos que atraviesa la organización. Se comenzó a "innovar" con estrategias de *gaming* para "potenciar" la virtualidad y contribuir a la motivación a través de la interacción de los colaboradores en talleres lúdicos, y se están haciendo eventos virtuales, *after office* con show y salas de escape en grupo, y también espacios virtuales para la diversión y desconexión en "familia" como clases de yoga, de cocina saludable, de creatividad.

Al principio de la cuarentena, dice Sticco, las empresas planificaron el teletrabajo para un par de semanas pero después de un mes de aislamiento social, preventivo y obligatorio, tomaron conciencia de que más allá de cuándo se pueda volver al trabajo presencial, no se regresará a la misma situación de antes de la pandemia.

-Ya todos dicen, en el mundo laboral, que no se va a volver al esquema de antes. Pero será diferente porque habrá planificación. Y se va a poder optar y seguramente habrá un esquema mixto - dice Molinari, presidenta de la consultora Wholecom.

-Se asume que las mujeres van a hacer teletrabajo más que los hombres porque son las que cuidan pero ellas van a ser las primeras que van a necesitar aire y despegar de la casa-aventura Sticco.

Una perlita

Mientras la regulación del teletrabajo estaba en pleno debate en el Senado e implicará que las empresas deban proveer a sus empleados de los elementos para teletrabajar, Edenor salió a ofrecer sillas ergonómicas a "precios promocionales". "Es un beneficio para el que tenga interés", argumentaron, pero la "oferta" llegó a días de que el Senado convirtiera en ley una iniciativa que promueve, entre otras cuestiones, que las firmas deban proveer a sus teletrabajadores de los elementos necesarios para cumplir las tareas.

La Haine

---

https://www.lahaine.org/mm_ss_mundo.php/ila-ley-de-teletrabajo-abre