Textos escogidos sobre teletrabajo

MARIO HERNÁNDEZ :: 27/09/2021

Sindicatos y teletrabajo :: Beneficio obrero o ganancia del empleador :: Un fenómeno que favorece la precarización y tercerización de servicios

Sindicatos y teletrabajo

El incremento del teletrabajo como consecuencia de la pandemia de Covid 19 ha merecido la atención de diversas organizaciones sindicales. Aquí recogemos opiniones de los trabajadores de prensa, ATE [Asociación de Trabajadores del Estado], la Corriente Federal, docentes privados, Federación Judicial, la Unión del personal jerárquico de Telecomunicaciones y la CTA [Central de Trabajadores de la Argentina] Autónoma, todos de Argentina.

"El 67% de los y las periodistas hacen teletrabajo y ninguna empresa cumple la ley"

En el Día del Periodista, Francisco Rabini, delegado de Sipreba en **Clarín**, reflexionó*:* "El 67% de los y las periodistas hacen teletrabajo, ninguna empresa aún cumple la ley. En este contexto de pandemia hubo que poner elementos de producción, cosas que no nos competen. Nosotros no logramos que Clarín nos dé las sillas que usamos en la redacción, las sillas usadas, rotas, para poder trabajar desde nuestras casas porque la enorme mayoría está haciendo teletrabajo. Nadie tenía preparada su casa como oficina y cuando vos estás laburando o escribiendo 8 horas al día en una silla que no tiene respaldo, te rompe las cervicales", comentó el delegado.

En 2020 la pandemia multiplicó la exigencia laboral. Las redacciones cerraron y se trasladaron a los hogares.

ATE contra el teletrabajo: «se trata de un fenómeno que favorece la precarización y tercerización de servicios»

La ATE aseguró que la modalidad de teletrabajo solo puede ser admisible en «el contexto de la pandemia» de coronavirus, y afirmó que ese esquema laboral «no podrá subsistir» una vez superada la emergencia social y sanitaria, informó la organización gremial, en junio del 2020.

Un documento del sindicato, que lideran Hugo Godoy y Rodolfo Aguiar, aseveró que «no puede haber un Estado presente con trabajadores ausentes».

«El teletrabajo es inadmisible en un escenario normal. No se trata de una empresa privada. La cercanía con el pueblo es lo que caracteriza la tarea, ya que son las franjas sociales más vulnerables las verdaderas usuarias del sistema o destinatarias de los servicios y prestaciones del sector«, expresó Aguiar.

El dirigente rionegrino indicó en un comunicado que según la información oficial de la Secretaría de Gestión y Empleo Público solo el 14 % del recurso humano trabajaba de manera presencial, el 63 % lo hacía de forma remota y el resto del personal tiene licencias debidamente autorizadas.

Ante la posibilidad de que el teletrabajo fuera regularizado a partir de la pandemia a través de un debate parlamentario, Aguiar consideró que«se trata de un fenómeno que favorece la precarización y tercerización de servicios, aunque es cierto que se impone en la urgencia, por lo que debería aceptarse su regulación excepcional y solo por un tiempo determinado», indicó el documento.

Para ATE, el teletrabajo torna invisible la relación laboral, genera horas excesivas de labor; no reconoce las extras; no autoriza licencias por enfermedad; hay riesgos de no declarar síntomas de enfermedad o lesión; de estrés por objetivos de productividad elevados; hay ausencia de indemnización por accidentes; riesgo de pérdida de status de asalariado y la precarización es mayor para las mujeres, ya que se establece hasta una triple jornada, subrayó.

Para los gremios, se produce «una disminución o debilitamiento del colectivo laboral; desaparece la solidaridad y militancia; hay falta de apoyo de los teletrabajadores a las huelgas; posible pérdida de afiliados al pasar a la figura de autónomos; más explotación del empleador y lugares precarizados e inestables».

«Las supuestas bondades del sistema encubren la pérdida de derechos individuales y colectivos. ATE no avalará ningún proyecto de ley en el que no participen los trabajadores y, cualquier reforma temporal, debe ser aprobada en la paritaria», puntualizó Aguiar, quien rechazó la iniciativa que impulsan las empresas.

Temas ocultos del teletrabajo

En un encuentro organizado el año pasado por las Mujeres Sindicalistas de la Corriente Federal de Trabajadores y Trabajadoras, Sofía Scasserra, economista, investigadora del Instituto del Mundo del Trabajo "Julio Godio" de la Universidad de Tres de Febrero, especialista en las transformaciones económicas globales y su impacto en el mundo del trabajo, planteó los "temas ocultos del teletrabajo" detallando una serie de puntos a desarrollar.

Capacitación: "Nadie se planteó capacitar al trabajador en la virtualización de sus habilidades. Un vendedor, por ejemplo, a lo mejor en el cara a cara es excelente vendiendo productos. Ahora al momento de hacer ventas por correo electrónico (por poner una modalidad) necesita migrar esa capacidad al modo de venta virtual. Si no lo logra baja su productividad y puede generar que hasta lo terminen despidiendo. Es un tema que excede incluso a la regulación que se pueda generar".

Fallas de Seguridad: "¿Quién va a ser responsable de las fallas de seguridad de trabajar con determinados sistemas? El trabajador no puede ser responsable por las fallas de

seguridad. Necesita capacidad extra para ciberseguridad, que su conexión y su IP sean seguros, que ingrese a su plataforma tomando todas las precauciones. Además, no responsabilizar ni criminalizar al trabajador en caso de que ocurra una falla de seguridad".

Datos: "Estamos avanzando a un capitalismo cibernético. Tuvo una primera fase de inteligencia y de conocimiento de los consumidores y ciudadanos. Teniendo capacidad predictiva de nuestros gustos, ideas políticas, ideologías, actividades y de acuerdo a eso nos pudieron brindar servicios como consumidores y ciudadanos", continuó explicando Scaserra.

"Ahora estamos en una segunda fase donde el capitalismo cibernético se fagocita todo el capitalismo otrora industrial. El big data va a empezar a organizar las cadenas globales de valor de forma más eficientes. Va a hacer inteligencia de los trabajadores para organizarlos de manera más eficiente, poder reemplazarnos procesos por la inteligencia artificial".

Allí advirtió por la cibervigilancia. "Hoy ya existe en los trabajadores de plataformas, en los edificios inteligentes y teletrabajadores. También existen casos donde se instalan software de vigilancia en las computadoras", planteando la necesidad de avanzar en una "agenda para evitar la cibervigilancia sobre los trabajadores".

Derecho a desconexión: "Hay que entenderlo en un contexto de teletrabajo, pero también de forma más amplia. Está conectado con la salud mental del trabajador, con resguardar la salud mental. Enfriar la híper conectividad que abusa del tiempo libre del trabajador presencial y del teletrabajador".

Mecanismos para denunciar el cberacoso: "Los acosadores son muchos más activos en la red. Activar mecanismos contra el ciberacoso de jefes, de compañeros, de clientes. Denunciar de una manera fácil y rápida".

Políticas de cuidado: Scaserra planteó que llevó mucho tiempo a las mujeres poder salir del hogar para desarrollar una vida laboral y profesional. Por abrumadora mayoría las mujeres son las que toman a su cargo las tareas de cuidado con los niños y adultos mayores.

"No queremos que el teletrabajo sea la excusa para mandar a las mujeres de nuevo a sus casas. Que sea una oportunidad para las personas y no para explotarnos".

"Es esencial la política de cuidados. El verdadero vector de la desigualdad es la política de cuidado. Eso retrasa nuestras carreras y desarrollo profesional".

Docentes privados: El gremio advirtió que el teletrabajo afectó la salud

El aislamiento social, preventivo y obligatorio empujó a los docentes privados, como a millones, a teletrabajar sin una reglamentación ni un protocolo específico. Desde el gremio relevaron que eso trajo problemas en su salud desde el comienzo.

«Hace 60 días que el 47 % de los/as educadores conviven con jornadas laborales extenuantes, sobrecargadas/os laboralmente y con problemas de salud no comprendidos como, por ejemplo, el 90 % sufrió contracturas»**,** señaló Sadop.

Además manifiestan un cuadro preocupante de fatiga laboral, según los datos relevados por SADOP en la encuesta «Contanos para cuidarte», que fue respondida por 8.000 educadores de todo el país.

El sondeo, realizado entre el 2 y 12 de abril del año pasado, buscó mostrar cómo estaba atravesando la cuarentena este sector.

Federación Judicial también reclamó derechos de «trabajadores remotos»

El trabajo remoto, que en la coyuntura se presenta mayoritariamente como sinónimo del trabajo realizado a través de internet, es una iniciativa de los sectores patronales que no apunta al bienestar de la trabajadora o el trabajador sino a aumentar los márgenes de ganancia empresaria bajando costos laborales.

En este punto es muy importante destacar el trabajo de la enorme mayoría de los medios de comunicación que pretenden instalar la idea que este tipo de desempeño laboral resultaría conveniente para lxs trabajadorxs involucrados.

Como organización sindical debemos salir al cruce de estas campañas mediáticas. Por lo tanto, es nuestra obligación desmitificar las supuestas ventajas de esta modalidad laboral y fundamentalmente esclarecer sobre las verdaderas motivaciones que la originan.

La pandemia le ha servido de excusa perfecta al poder económico para llevar adelante la puesta en marcha del trabajo remoto (teletrabajo, en particular) y en tal sentido está tratando de hacerlo de cualquier manera aunque para ello tenga que violar elementales derechos de lxs trabajadorxs como ser la negociación colectiva.

Al respecto, las autoridades de los poderes judiciales actúan en la misma dirección, no sólo respecto al teletrabajo sino también en lo referente al trabajo presencial, negándose a discutir con los sindicatos las regulaciones necesarias para su vigencia durante la emergencia sanitaria. Es aquí cuando decimos que sin negociación colectiva no hay acuerdo posible.

Particularizando sobre el trabajo remoto es muy importante destacar que estamos hablando no de un simple cambio de modalidad laboral sino que lo hacemos respecto a otro trabajo. Y es así en tanto es otro el lugar físico de trabajo, son otros los recursos materiales para hacerlo, es otro el ambiente laboral y la interacción con el mismo (es el domicilio particular, presencia de otras personas convivientes, otras actividades simultáneas de esas personas, alteración de la vida familiar, no diferenciación entre vida laboral y vida familiar, intromisión del empleador en la vida privada, jornada laboral sin límites, costos laborales a cargo del trabajador/a, entre otras cuestiones).

Por lo tanto, insistimos en la imprescindible negociación que permita arribar a un acuerdo basado en algunas condiciones básicas como ser la limitada vigencia del mismo por un motivo extraordinario como es la pandemia, el carácter voluntario de la participación del trabajador/a en dicha modalidad como asimismo el dejar de trabajar en esas condiciones

cuando lo desee, el respeto de la jornada laboral, el derecho a la desconexión, el derecho a la privacidad, la cobertura de la ART, el resarcimiento económico por el consumo energético y mantenimiento/reparación de los dispositivos utilizados, entre otras.

Es muy importante agregar que otro de los objetivos buscado por la patronal con esta modalidad laboral es la atomización del colectivo de trabajo y, por lo tanto, la desaparición de la organización de los trabajadorxs en sus lugares de trabajo, pilar insustituible para que unitaria y solidariamente puedan defender sus derechos.

Desde la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la Federación Judicial Argentina, entendemos que si ya existe trabajo remoto o se está ante la posibilidad de su implementación en las filiales, el mismo debe ser regulado paritariamente sobre la base de lo dispuesto por el convenio 177 de la OIT de 1996, ratificado por Argentina (Ley 25.800).

[…] El país que suscribe un convenio de la OIT debe hacerlo cumplir, circunstancia que se concreta generalmente a través de leyes específicas. Algunos convenios, sin embargo, son tan destacados que en distintos países forman parte de su texto constitucional como ocurre en la Argentina (art. 75 inc. 22 de la CN).

Si bien la preocupación por el trabajo a domicilio se inserta en el campo más amplio de la precariedad y los procesos de precarización del empleo, queda en discusión de si todo el trabajo a domicilio es precario. El análisis de la Secretaría de Género de la FJA es que con la ampliación de la aplicación de nuevas tecnologías de información y comunicación tiende a aumentar la posibilidad de la expansión de nuevas formas de trabajo a domicilio, por ejemplo, en el Poder Judicial. Y estas nuevas formas pueden estar asociadas con precariedad y vulnerabilidad.

La definición más actualizada del trabajo a domicilio es probablemente la que se incluye en el Convenio N° 177 de la OIT. En el artículo 1° de dicho Convenio, se define como el trabajo que una persona realiza:

1) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; 2) a cambio de una remuneración; 3) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales;

Establecer la subordinación del trabajador no es una tarea sencilla. Los límites son siempre borrosos. Varias dimensiones están presentes en la realidad y abonan el debate:

1) la utilización de maquinaria propia; 2) la contratación de fuerza de trabajo auxiliar por parte de quien recibe trabajo; 3) el control supervisado de la producción.

Forma de organización y/o ejecución del trabajo realizado a distancia, en gran parte o principalmente, mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones. El uso de las tecnologías de la información y la comunicación facilita el

almacenamiento, tratamiento y acceso, valga la redundancia, a la información. Es posible supervisar y obtener datos en forma continua sobre los diferentes aspectos de las actividades del teletrabajador e incluso respecto a él mismo, posiblemente sin su consentimiento. Ello puede darse por motivos de seguridad, para medir o mejorar la productividad, pero en lo que atañe a la intimidad del teletrabajador al estar más expuesto, éste debería estar más protegido.

Características del teletrabajo

● Nueva cultura organizacional: ¿Quién está a cargo de la organización del trabajo? ¿Cómo será la comunicación con el jefe directo? ¿Existirán los equipos de trabajo? ¿Quién y cómo capacitará sobre las nuevas formas de trabajo? ¿Se respetará la jornada laboral?
● Trabajo individual voluntario: debe regularse el trabajo como voluntario, dependiendo ello de las características individuales de cada trabajadxr, debido a la conciliación con la vida privada de lxs mismxs,especificando derechos y obligaciones del empleador y de lxs trabajadores.
● Trabajo por objetivo: No se trata de que se fijen objetivos de productividad dado que los expedientes judiciales no son un número. Refieren a personas, cada expediente tiene una problemática específica y se le debe dar el trabajo y el tiempo necesarios para brindar el derecho a la justicia.
● Horarios flexibles: De ninguna manera debe flexibilizarse el horario laboral debiendo respetarse horario y jornada laboral legal o menor correspondiente a cada poder judicial.
● Distancia + ajenidad + TIC: El trabajo se realiza remotamente en un domicilio ajeno al empleador o no, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).
● Lugar de trabajo determinado o no: El trabajo remoto puede tener una locación determinada o no, siempre y cuando exista el consenso de ambas partes.
● Conectividad: El lugar donde se desarrolle la jornada laboral debe tener la conexión a internet adecuada para cumplir con las tareas asignadas.
● Cobertura de ART: Los trabajadores deben tener cobertura de su jornada laboral semanal, con horarios aproximados y mención de días presenciales.
● Igualdad de derechos y obligaciones con el trabajador presencial: El teletrabajador goza de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten igual tarea en las dependencias judiciales; los mismos estarán sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo y/o Acordadas de los TSJ.
● Respeto a la vida privada: todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del teletrabajador deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.
● Reversibilidad acordada: El convenio debe regularse temporalmente, mientras dure la pandemia, y no ser exigible como una nueva forma de trabajo.
● Herramientas de trabajo provistas por la empresa o el trabajador: Los equipos y herramientas necesarias para cumplir con la labor deben ser provistos por el empleador y el trabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, como sucede en cualquier puesto de trabajo. En el caso de la inmediatez de la puesta en funcionamiento de la nueva forma de trabajo, el empleador debe compensar la totalidad de los gastos y/o amortizaciones que genere su uso.

Conciliar el hogar, la crianza, la limpieza y lo laboral

Entre los aspectos que dificultan el teletrabajo, se evidencian: * tener que compatibilizar el tiempo con las tareas del hogar * tener que apoyar con las tareas a lxs hijxs al mismo tiempo que trabajar

El 46% de las mujeres reconocen tener más carga laboral con teletrabajo: 92% de las mujeres debe cocinar y limpiar mientras teletrabaja. Las mujeres sienten estar trabajando más que en tiempos normales de oficina. Las mujeres son más afectadas con la sobrecarga laboral a la hora de teletrabajar, eso no quiere decir que para los hombres no se haya vuelto más complicado, pero aun en este siglo, las tareas del hogar continúan recayendo en su mayoría sobre las mujeres, aunque la brecha se haya ido acortando con el tiempo.

La jornada hoy en día de las mujeres es más que triple: madre, ama de casa, cuidadora de adulta mayor, docente particular de adolescentes y trabajadora remota "home worker", mínimo cuatro jornadas laborales. Nadie contempla la sobrecarga que recae nuevamente en las mujeres. Los horarios corridos. La falta de concentración y de organización. El sueño interrumpido. Los vínculos exigidos. El trabajo reinventándose. Todo está moviéndose al ritmo de un monstruo que no se ve. [...]

«El teletrabajo no es un beneficio, es una modalidad de trabajo»

La Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (UPJET) es una organización sindical pionera en la modalidad de teletrabajo en Argentina. De hecho es de los primeros gremios en firmar convenios marco para que sus representados puedan optar por esa forma de prestar servicios.

«Lo primero que hay que tener en cuenta es el carácter voluntario del teletrabajo. No se puede estar forzado a teletrabajar»**,** remarcó Fabián Boccella, secretario General de UPJET, ingeniero y especialista en Telecomunicaciones.

«El mundo del trabajo tiene dos grandes desafíos que en UPJET los hemos visto.Uno es regular el teletrabajo a través de una ley que anhelamos desde hace muchos años. Y, por el otro lado, la propuesta para el desarrollo de la industria de las telecomunicaciones en la Argentina. Si no hay redes no va a haber desarrollo y no se va a poder teletrabajar.Ambas cosas aportan a que se puedan desarrollar la revolución 4.0?, señala el dirigente que forma parte de la Corriente Federal de Trabajadores.

Para Boccella hay un paso previo a una «buena implementación» del teletrabajo y es la regulación: «Primero el gremio a través de un convenio marco y luego los trabajadores a través de un contrato individual donde se lo proteja, porque debe ser un trabajador con los mismos derechos del convenio colectivo y los derechos sindicales»**,** advierte.

«Hay que contemplar que el espacio de teletrabajo sea seguro, que la ART lo cubra y que se otorgue un plus por servicios, porque el trabajador paga los costos, agrega el gremialista en lo que son una tanda de cuestiones a tener en cuenta para lo que él mismo denomina «teletrabajo seguro y decente».

Uno de los puntos clave en la cuestión tiene que ver con la necesidad de generar un mecanismo que permita dar marcha atrás con la modalidad. Por eso para Boccella: «Es importante la cláusula de reversibilidad para poder interrumpir la modalidad». Y sentencia:«El teletrabajo no es un beneficio, es una modalidad de trabajo».

Los jerárquicos telefónicos fueron de los primeros en hacerse eco de la necesidad de regular la modalidad. «Somos pioneros en Teletrabajo y desde 2009 suscribimos los primeros acuerdos marcos con la Dra. Viviana Díaz, ex Coordinadora y Directora de Teletrabajo hasta 2015. A partir de ello comenzamos con la implementación en las empresas», recuerda Boccella.

«El teletrabajo bien implementado es posible y bregamos por un teletrabajo seguro y decente. Esta crisis nos está dando una oportunidad para eso», asegura el dirigente, y en base a su experiencia aconseja: «Nosotros recomendamos que no se teletrabaje más de 3 días a la semana porque es importante que se socialice con sus compañeros para trabajar en equipo».

"El teletrabajo significa, para muchos, trabajar a destajo"

Frente al proyecto de ley presentado por el Frente de Todos para regular el teletrabajo, donde su autora, la senadora María Eugenia Catalfamo, aseguraba "el home office incrementa la productividad y genera un impacto positivo en el ambiente al utilizar menos el transporte público, entre otros beneficios", el coordinador del Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma, Luis Campos, analizaba en qué medida la pandemia produjo una invasión del mundo laboral sobre los espacios personales. Además, qué aspectos del teletrabajo llegaron para quedarse y por qué se avizora una pelea por el "derecho a la desconexión".

No caben dudas, la cuarentena aceleró los tiempos de un debate tan necesario como inevitable. La urgencia producto de la pandemia Incluso legitimó rápidamente la idea del teletrabajo como la panacea laboral, tal como se desprende de la frase de la legisladora oficialista o las conclusiones de los medios hegemónicos a "un nuevo paradigma laboral" que "llegó para quedarse".

Sin embargo, todavía son numerosos los aspectos polémicos y cuestiones a discutir al respecto, empezando por derechos laborales básicos como son los límites a la jornada y a la cantidad de trabajo, el derecho a la desconexión, las condiciones adecuadas sobre el espacio físico en que se realizan las tareas, etc. Para conocer más sobre los beneficios y perjuicios del trabajo remoto, **Canal Abierto** dialogó con el coordinador del Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma, Luis Campos.

¿Qué cambios representa el teletrabajo para el mundo laboral y los trabajadores?

En primer lugar, hay que decir que estamos viviendo una experimentación masiva de algo que ya venía siendo un debate en materia de relaciones laborales: el teletrabajo o trabajo remoto. No es algo nuevo. Viene implementándose en algunos sectores, sobre todo a partir

de avances tecnológicos en áreas que ya no necesariamente necesitan de un espacio laboral específico.

No hay que pensar una sola faceta del teletrabajo -que para unos puede ser dormir más a la mañana o trabajar por las noches-, sino de manera sistémica: jornadas laborales, mecanismos de control más sofisticados e impersonales, etc.

Es un fenómeno que se inscribe en un aumento de la tercerización y deslocalización productiva. Por un lado, no caben dudas de que no cualquier trabajo puede ser teletrabajo y, por otro, que no cualquier trabajador está en condiciones de acceder a las herramientas necesarias para llevarlo a cabo.

¿Entendés el trabajo a distancia como una suerte de privilegio peligroso o condicionado?

Efectivamente, son muchas las tareas y procesos productivos que no pueden teletrabajarse o desarrollarse a distancia. Ahí sigue habiendo un obstáculo físico o técnico que va a seguir estando. Uno puede pensar, por poner un ejemplo, en la recolección de naranjas, a menos que se desarrollen máquinas que sean manejadas a distancia para recolectar frutos.

Surge otro debate cuando pensamos en una persona que no pueda realizar su trabajo, ya no porque las condiciones técnicas generales se lo impidan, sino por razones de acceso individual a una computadora, conexión a internet, por las condiciones habitacionales. Estos trabajadores están experimentando un mayor temor a reducciones salariales o a la pérdida de sus puestos. Sólo en ese sentido el teletrabajo hoy aparece en términos de privilegio. Pero hay que tener mucho cuidado con esto: porque es cierto que aún desde antes de la cuarentena, muchos empleadores venían planteando el teletrabajo como un beneficio para los trabajadores. Sus principales defensores ponen el acento en las supuestas ventajas del trabajo a distancia: la reducción de costos -económicos y de tiempo al disminuir el uso del transporte público, por ejemplo-, una alimentación más saludable y una mayor "conciliación" de la vida familiar y la vida laboral. De hecho, y esto se plantea en estos términos, implicaría un avance en la igualdad de género, al permitir a las mujeres desarrollar una actividad laboral en simultáneo con las tareas reproductivas. Desde ya, uno observa que varias de estas cuestiones no sólo implican ciertas trampas, sino que directamente esconden nociones muy peligrosas para los trabajadores y trabajadoras.

¿Cuáles son los principales riesgos del teletrabajo?

Creo que podemos separar esta cuestión en dos dimensiones: una tiene que ver con las relaciones individuales del trabajo y otra vinculada al impacto sobre la organización colectiva. Sobre la primera, es muy claro que se desdibuja la idea de una jornada laboral limitada. Esa idea de que con el teletrabajo podríamos organizar el trabajo, administrarlo y distribuirlo a lo largo del día como mejor me convenga, puede en un principio aparecer como una ventaja real. El problema es que, a medida que pasa el tiempo, esa jornada de trabajo se va desdibujando y dejamos de saber cuánto tiempo estamos trabajando. Es decir, experimentamos una jornada laboral continua, donde la lógica empieza a ser el trabajo a demanda: ya no es que a uno le asignan tales o cuales tareas y uno las organiza en el día, sino que las tareas van llegando en cualquier horario, es el empleador el que va mandando

los requerimientos y ajustando los tiempos de respuesta.

Por otro lado, quiero referirme a este argumento falaz que reivindica el teletrabajo como una vía facilitadora para que las mujeres accedan al mercado de trabajo, cuando en realidad termina consolidando esa doble o triple jornada de trabajo productivo y reproductivo.

Otra cuestión es que mucha gente no siempre tiene un espacio en su casa donde trabajar tranquilos, sino molestar o impedir las actividades del resto de la familia. O bien, el problema de la invasión de lo laboral sobre espacios comunes de la casa como la cocina o el living.

Si lo pensamos en forma más sistémica y asociamos la jornada de trabajo con los mecanismos de control y distribución del trabajo, podemos pensar situaciones más complejas: por ejemplo, que la cantidad de trabajo que cada uno recibe esté en función de la rapidez con la cual responde, que esto redunde en más tareas y en una mayor distancia salarial respecto de mis pares.

Una suerte de trabajo a destajo…

Definitivamente. Estamos hablando de un sistema de trabajo a destajo que hoy ya existe, por ejemplo, a través de las plataformas de delivery. El teletrabajo permite que se generalice o extienda el trabajo a destajo sobre actividades que hasta hace poco nos parecían impensadas. Por poner otro ejemplo, pensemos en un docente que hoy trabaja a distancia y al que empiezan a calificar por la cantidad de exámenes que corrige, y que en función de eso se le asignan más o menos alumnos y salarios diferentes.

¿Cómo podemos contrarrestar esta dislocación de los tiempos de trabajo?

Como medida de seguridad, uno debería poder apagar el Whatsapp. Es decir, a determinada hora, ejercer un derecho a la desconexión. Todos sabemos que esto es muy difícil, y el trabajo sigue llegando.

Incluso cuando no existe la presión de resolverlo en el momento, muchas veces resolvemos inmediatamente una tarea para -por ejemplo- no hacerla mañana. El problema es que mañana va a seguir llegando trabajo.

Tenemos que volver a pensar en aquella lucha histórica por las 8 horas de trabajo: no era sólo para limitar el tiempo de explotación de nuestra mano de obra, sino por un tiempo de descanso y esparcimiento por fuera del ámbito laboral. El teletrabajo está desdibujando ese derecho.

Hablabas de los efectos e implicancias del teletrabajo desde un punto de vista colectivo…

Si de por sí -cuando los trabajadores están físicamente en un mismo lugar- es complejo sortear los obstáculos que ponen los empleadores para la organización colectiva, las dificultades se potencian cuando trabajamos a distancia.

¿Cómo identificamos la existencia de una injusticia si estamos solos frente a una computadora? ¿Cómo hago para ver en los otros lo que me está pasando? ¿Cómo planteamos un reclamo?

Muchas veces, la forma de ver que uno está sufriendo una injusticia no surge a partir de lo que uno ve, sino producto de la mirada de los otros. Esto es mucho más difícil a distancia, y un desafío muy grande para las organizaciones sindicales.

Sin dudas, situaciones como estas tienden a debilitar las instancias de organización colectiva y lograr un mayor control sobre la fuerza de trabajo.

¿Qué particularidades del teletrabajo llegaron para quedarse?

Desde hace tiempo, distintos desarrollos tecnológicos e informáticos vienen impulsando una tendencia hacia el teletrabajo. Por lo tanto, negarse rotundamente a realizar cualquier tarea a distancia parece muy difícil.

Sin embargo, son varias las organizaciones sindicales que ya venían discutiendo esta cuestión desde antes de la pandemia. Entre otras cosas, para intervenir en la regulación de estos procesos y así garantizar derechos: por ejemplo, poner límites a la jornada y a la cantidad de trabajo, el derecho a la desconexión, las condiciones adecuadas sobre el lugar físico en que se realizan las tareas, la voluntariedad por parte del trabajador a someterse o no a esta modalidad laboral.

Creo que es tiempo de que los trabajadores aborden esta cuestión desde sus organizaciones, con sus perspectivas, y que no sólo circule el discurso de quienes venden el teletrabajo como la panacea que vino a resolver todos los problemas del mercado laboral.

Más textos escogidos sobre teletrabajo

Seleccionamos textos de la Asociación de Abogados Laboralistas de Mar del Plata; de Pablo Marrero, secretario de prensa de bancarios (CTA-A) y de la periodista española, Sabela Rodríguez Alvarez, sobre cómo afecta el teletrabajo a las mujeres. Además, analizamos una encuesta de la consultora Adecco.

Teletrabajo: Beneficio obrero o ganancia del empleador

Reproducimos documento de la Asociación de Abogados Laboralistas de Mar del Plata:

La actual pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud a causa del virus COVID 19, trajo a colación un sistema de trabajo que ya se venía implementando en diferentes sectores, pero ahora con la clara intención de ampliar su espectro a diversas ramas de la economía. Estamos hablando del teletrabajo - trabajo a distancia - trabajo remoto y/o home office.

En primer lugar, debemos señalar que los términos utilizados no son sinónimos, veamos pues, en qué consisten las principales diferencias:

Teletrabajo, trabajo remoto o a distancia, es el trabajo que una persona realiza para una empresa determinada, desde un lugar alejado de las oficinas centrales o del establecimiento de producción, para realizarlo habitualmente desde su propio domicilio, por medio de la utilización de las nuevas tecnologías de telecomunicación. La clave para entender este concepto es el "control". Así, el teletrabajo es un proceso donde el operario realiza un trabajo fuera de la sede de la empresa, **bajo el control y tutela del empresario.**

El espacio donde se realiza el teletrabajo puede ser un domicilio particular, otra oficina, un coworking remoto o cualquier lugar que permita la conexión entre empresario y trabajador. De este modo el empleador cuenta con el control total de los procesos de producción; estén donde estén sus trabajadores. Pese a no estar en la oficina, lo que consigue el teletrabajo es trasladar todos los procesos rutinarios al lugar donde se encuentre el trabajador, manteniendo así todas sus responsabilidades y tareas.

Por su parte, el Home Office o trabajo a domicilio, es el modelo de negocio que utilizan la mayoría de los freelancers. Un freelance es una persona que trabaja por cuenta propia para una empresa determinada, facilitándole un servicio a cambio de una compensación económica. Muchas empresas subcontratan servicios a través de los freelancers, resultando trabajadores de la compañía, que brindan sus tareas en la mayoría de los casos por medio de contratos, especificando el tiempo que trabajarán para el empleador y bajo qué condiciones.

Analizando este concepto, a su vez nos encontramos frente a otro flagelo que afecta a los trabajadores como son los casos de fraude laboral, donde se encubre la verdadera naturaleza del vínculo bajo la apariencia de figuras ajenas al derecho laboral.

En resumen, el teletrabajo, es una forma de organizar el sistema laboral, basado en que el trabajador desempeñe su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en un lugar de trabajo específico. Este tipo de organización de trabajo es posible ya que los métodos utilizados implican el procesamiento electrónico de información y la utilización de un sistema de telecomunicaciones, para poder compartir información entre el trabajador y la empresa.

Existen tres tipos de teletrabajo que son los siguientes:

Domicilio: aquel en donde el trabajo es realizado desde la casa o domicilio del empleado. **Móvil**: aquel caso de teletrabajo en donde el empleado suele trabajar algunos días desde su domicilio y otros en la oficina. **Telecentro**: aquel en donde la institución o empresa destina una oficina para que los empleados desarrollen determinado tipo de actividades, fuera de su oficina central.

Luego del breve análisis realizado, debemos preguntar ¿es el teletrabajo un beneficio para mejorar la calidad de vida de los trabajadores o más bien resulta un modelo de trabajo forjado en pos de las ganancias del capital? Adelanto la respuesta a favor de la segunda opción.

El trabajo a distancia no es un tema nuevo en el ámbito laboral, sino que hace tiempo que se venía discutiendo, siendo actualmente visto con agrado por parte de la patronal, bajo el

pretexto del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Este modelo de trabajo forma parte del plan de "modernización" que tenía el anterior gobierno de Mauricio Macri, que con el resultado de las últimas elecciones creíamos olvidado, pero lamentablemente hoy no es así.

Como todo sistema novedoso, el trabajo a distancia tiene sus amantes y detractores, quizá entre la población joven -más ligadas al uso de la tecnología- y claro está, entre los grupos empresarios, podemos encontrar a los principales defensores del modelo, sin embargo, la realidad indica que el dicho "*se trabaja mejor en casa*" es un mito, siendo las principales críticas las siguientes:

1) El trabajador o trabajadora pierde vínculo y comunicación con sus compañeros, los aísla socialmente reduciendo la posibilidad de organización en defensa de sus derechos.

2) Altera los períodos de descanso.

3) Modifica la jornada laboral.

4) Desestabiliza los horarios de los trabajadores.

5) Afecta el pago de las horas extra.

6) Hay un mayor agotamiento del trabajador ya que el mismo no se desconecta totalmente de sus labores para descansar. Al no existir un horario laboral establecido se ilimita la jornada de trabajo a las 24 horas del día.

7) Afecta las relaciones personales y familiares de los trabajadores, al penetrar el trabajo dentro del ámbito más íntimo como el hogar del obrero.

8) Favorece la precarización y la tercerización laboral.

9) Impide acceder a normas de higiene y seguridad en el trabajo.

10) Afecta en sobremanera a ya que a raíz del modelo social que aún nos domina, en la práctica las mujeres mayormente se encuentren ligadas a realizar actividades domésticas y de crianza de los hijos, hecho este que agudiza el estrés generado por el teletrabajo.

La realidad indica que el teletrabajo implica un "ahorro" para las empresas, para quienes siempre resulta rentable tener personal laborando desde su casa. Los ahorros no solo se dan porque se deja de designar un espacio físico para el personal, sino también por el ahorro en los servicios básicos como agua, luz, gas, internet, insumos, etc., reduciendo de este modo los costos de producción y aumentando la rentabilidad de la empresa.

Como regla fundamental, para implementar este sistema el empleador debería otorgar al obrero la totalidad de los medios tecnológicos, informáticos, digitales, insumos y costos que requiere la implementación del teletrabajo. En muchas ocasiones esto no sucede, y son los trabajadores quienes tienen que asumir esos costos como por ejemplo conexión a internet.

No podemos soslayar un caso puntual como resulta el de los docentes, donde solo un cierto porcentaje tiene acceso a una computadora y conexión de internet, no brindando el empleador las herramientas necesarias para que realicen el trabajo a distancia.

En tal sentido, no todos los trabajadores y trabajadoras están en condiciones de realizar el teletrabajo, por ejemplo, quienes viven en una zona rural o semi rural o con deficiente conexión a internet, quienes comparten el uso de una única computadora con el resto del grupo familiar, como ser hijos en edad escolar, o están al cuidado de otras personas, etc.

Chile se convirtió en el primer país latinoamericano en adoptar el teletrabajo de manera legal con la Ley de Trabajo a distancia y Teletrabajo, propuesto por el ministerio de Hacienda el 10 de marzo de 2018 y decretado oficialmente el 26 de marzo de 2020, resultando las principales críticas un "menor descanso y falta de pago de horas extras para los trabajadores/as".

Esta fue una iniciativa empresarial que tiene por finalidad dotar de una regulación flexible a los trabajadores para que puedan desempeñar sus labores en el domicilio.

La legislación permitiría que, si un trabajador ya tiene una relación laboral, de carácter presencial en la empresa, pueda acordar con su empleador el cambio total o parcial a la modalidad de trabajo a distancia.

Es sabido que las negociaciones entre empleador y trabajador son asimétricas por naturaleza y no significan otra cosa en la realidad que imposiciones patronales sobre los empleados. La ley de teletrabajo aprobada "aseguraría" 12 horas de descanso entre jornada y jornada, lo que significa una precarización en las condiciones laborales, con jornadas que podrían extenderse más de lo legal.

El año pasado en el ámbito Judicial recientemente la AJB acaba de firmar un acuerdo paritario con la SCBA para regular el teletrabajo en el contexto del aislamiento social, destacando que el teletrabajo debe ser una opción y no una obligación para los trabajadores.

Concluyendo, hoy es el momento de avanzar en la búsqueda de más y mejores derechos laborales y no retroceder. En consecuencia, si bien el aislamiento social, preventivo y obligatorio y las limitaciones a la circulación dispuestas por el PEN hicieron que las modalidades habituales de trabajo se hayan visto modificadas, el teletrabajo solo puede ser admitido por los trabajadores y trabajadoras como una herramienta excepcional para superar la actual crisis económico-sanitaria, pero nunca podrá ser convalidado como un método normal, habitual y efectivo de trabajo, toda vez que el mismo no implica un real beneficio para la clase obrera sino más bien un incremento de ganancia para la patronal.

Asociación de Abogados Laboralistas (AAL) de Mar del Plata.

Teletrabajo: con todos los derechos y cuidando la salud

Por Pablo Marrero (Red Eco Alternativo)

En estos días de pandemia y cuarentena se ha avanzado con la puesta en práctica del llamado "teletrabajo". Es importante detenerse a pensar en esta modalidad laboral que parece destinada a quedarse y a crecer en el mundo laboral.

Más allá de lo atractivo que puede ser trabajar en casa, pensar que no tenemos que viajar, en que podemos regularnos los tiempos, prepararnos un mate o un café cuando queramos, convocamos a reflexionar sobre las consecuencias a largo plazo de esta modalidad. Entre estas, profundizar sobre el significado de la pérdida de la colectivización que da el compartir con los compañeros y compañeras cuestiones que hacen al ámbito laboral, como así también, otras más vinculadas a la vida social de las personas. El otro elemento en el que hay que detenerse es en la delimitación de los espacios entre lo que es la actividad laboral y la vida privada y un tema muy importante es ver qué condiciones tenemos en nuestro hogar para realizar una actividad propia de una oficina y lo que significa esto para nuestras vidas y la de nuestra familia.

Muchas de las experiencias que se están llevando adelante no son tan idílicas y el trabajador en esta modalidad realiza jornadas mucho más extendidas, dependiendo todo el día del celular o la computadora y en condiciones paupérrimas para su salud. Sin contar que los gastos de luz, internet y otros, corren por su cuenta.

Al respecto, Luis Campo, coordinador del Observatorio del Derecho Social de la CTA Autónoma, plantea: "Es muy claro que se desdibuja la idea de una jornada laboral limitada. Esa idea de que con el teletrabajo podríamos organizar el trabajo, administrarlo y distribuirlo a lo largo del día como mejor me convenga, puede en un principio aparecer como una ventaja real. El problema es que, a medida que pasa el tiempo, esa jornada de trabajo se va desdibujando y dejamos de saber cuánto tiempo estamos trabajando. Es decir, experimentamos una jornada laboral continúa, donde la lógica empieza a ser el trabajo a demanda. El teletrabajo permite que se generalice o extienda el trabajo a destajo sobre actividades que hasta hace poco nos parecían impensadas".

Yendo más a lo concreto, es importante evaluar en qué condiciones se realiza la actividad laboral bajo esta modalidad: ¿se respetan los Convenios Colectivos?, ¿cuáles son los derechos y cómo se reclaman? Y, fundamentalmente, ¿se cumplen las condiciones para el cuidado de la salud del trabajador y la trabajadora?

En Argentina el Ministerio de Trabajo emitió en su momento el "Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo", que fue elaborado bajo la supervisión de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que establece la voluntariedad del teletrabajo, la reversibilidad del teletrabajo, la compensación de todos los gastos directos e indirectos que ocasione tele trabajar por parte del empleador y la inclusión en el Convenio Colectivo de Trabajo.

La situación actual de emergencia sanitaria pone en discusión la "voluntariedad del teletrabajo" y por otra parte, la observación del Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, fue suspendida en la emergencia sanitaria.

Este Manual ordena que debían ser provistos al trabajador todos los elementos necesarios para que éste realice su trabajo con las condiciones ergonómicas adecuadas, como ser teclados y pantallas a las alturas correctas, sillas con las características ergonómicas que hacen falta, apoya pies, etc. Se le deberán proveer además los elementos de seguridad, como ser matafuegos, necesarios. Todas estas condiciones de trabajo deberán tener el visto bueno de los representantes sindicales de los trabajadores (Comisiones o Secretarías de Higiene y Seguridad, etc.)

Es prioritario que lo que indica este manual se restablezca en forma inmediata cuando concluya la emergencia sanitaria.

En esta modalidad de trabajo es fundamental respetar la jornada establecida por los respectivos convenios, así también el descanso, tener una delimitación clara de la tarea a cumplir y ejercer el derecho de la actividad sindical. Se deben mantener los mismos derechos que el trabajador habitual -en particular las licencias médicas (no se debe trabajar "medio enfermo" desde casa)-, así como la ART y el seguro.

Tomamos la palabra de Luis Campos cuando nos dice: "Tenemos que volver a pensar en aquella lucha histórica por las 8 horas de trabajo. Esta no era sólo para limitar el tiempo de explotación de nuestra mano de obra, sino por un tiempo de descanso y esparcimiento por fuera del ámbito laboral. El teletrabajo está desdibujando ese derecho".

La imposición de una nueva modalidad de trabajo por parte de las empresas debe ser pensada y debatida colectivamente por parte de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras. De ninguna manera puede aplicarse unilateralmente y, fundamentalmente, debe respetarse todos los derechos adquiridos referenciados en los respectivos Convenios Colectivos.

El teletrabajo, una «trampa mortal» sobre todo para las mujeres, trabajadoras y cuidadoras las 24 horas

Por Sabela Rodríguez Alvarez

Las expertas señalan las «contradicciones» del trabajo a distancia y demandan medidas específicas: «Sin una regulación se convierte en una trampa mortal» Beatriz Gimeno defiende un cambio cultural profundo, una acción política que «mejore la responsabilidad institucional en los cuidados» y una toma de conciencia en la economía para resolver los problemas de conciliación

Primero, el cierre de las escuelas. Después, el de los centros de trabajo. Y entretanto, las mujeres han tenido que lidiar con las muchas dudas en torno a la conciliación, el trabajo a distancia y una realidad completamente alterada por la pandemia. El teletrabajo se tejió como respuesta inmediata a las preguntas sobre el cuidado, pero pronto degeneró en una «trampa mortal» para las mujeres. Sin mecanismos que garanticen los derechos laborales de las trabajadoras y sin políticas de corresponsabilidad efectivas, la carga continúa recayendo en sus espaldas. El problema amenaza con echar raíces no sólo durante la

excepcionalidad: el después preocupa también a las expertas.

El informe *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la covid-19*, elaborado por el Instituto de la Mujer, subraya la necesidad de «conocer el alcance del impacto de género que produce e incorporarlo en la respuesta a una crisis que, por sus propias características, afecta de manera diferente a mujeres y hombres«. La situación de emergencia, añade el texto, tiene además «una dimensión social importante en el ámbito privado que actúa como amortiguador de aquélla y que nuevamente coloca a las mujeres al frente de la respuesta a la enfermedad, ya que son las que realizan la mayor parte del trabajo doméstico: el 70% de las tareas de cuidado recae en las mujeres«.

Ellas, recuerda el análisis, siguen realizando «la mayor parte del trabajo doméstico y cuidado de personas dependientes, remunerado y no remunerado, asumiendo también una mayor carga mental derivada de la misma». En añadido, remarca, muchas mujeres se ven «abocadas a no poder seguir trabajando por tener que hacer frente a las tareas de cuidado al encontrarse los centros escolares cerrados».

En la esfera laboral, las mujeres «sufren mayor precariedad y pobreza laboral, lo cual las sitúa en un peor lugar para afrontar un nuevo periodo de crisis». En ese sentido, parte de los sectores que asumirán mayores secuelas tras la crisis, como el comercio, turismo y hostelería, «están altamente feminizados». El estudio apunta que en sus últimas proyecciones la OCDE prevé que el turismo tendrá una reducción de actividad del 70%. En la misma línea el Fondo Monetario Internacional (FMI) estima que la ralentización de la economía en España en 2020 estará determinada por las dificultades para continuar la actividad en la cadena de suministro, el comercio, el turismo y el consumo interno.

Las sociólogas de la Universitat de València (UV) Cristina Belloch y Empar Aguado han trazado también algunas conclusiones relativas al peso del trabajo productivo y reproductivo durante la pandemia. Las consecuencias no sorprenden: ellas asumen un mayor grado de estrés. Las mujeres que están teletrabajando con sus hijos en casa, exponen las expertas, no sólo tienen que trabajar y a la vez realizar tareas de cuidado, sino que en ocasiones deben intentar facilitar que sus parejas trabajen. Muchas «están trabajando y a la vez cuidando», pero además cargan con el «seguimiento escolar de los hijos» en edad educativa, un «elemento de ansiedad y estrés añadido». Como resultado, las mujeres tienden a buscar su propio espacio de concentración y silencio «durante la madrugada, bien sea retrasando el momento de ir a la cama o levantándose antes que el resto de miembros de la familia». La desconexión se torna tarea imposible.

Las sociólogas se preguntan si se trata de una situación excepcional o bien la «nueva normalidad» amenaza con convertirse en una regresión para las mujeres. «¿Qué ocurrirá cuando la ciudadanía tenga que dar respuestas a la potencial crisis de cuidados que ya se deja entrever?, ¿cómo se resolverá la situación tras el confinamiento sin los servicios educativos esenciales que permitan el desarrollo de las jornadas laborales presenciales?, ¿seguirán siendo las mujeres las que con mayor frecuencia se constituyan como el eslabón flexible cuando el requerimiento en cuidados se vuelve rígido y exigente?», plantean. Los anuncios relativos a la «nueva normalidad» no entretejen respuestas que calmen la inquietud de las mujeres. Sin planes relativos a la conciliación -en Santander el Partido

Regionalista de Cantabria ya ha reclamado medidas específicas-, con las aulas a la mitad de su capacidad y la actividad productiva a medio gas, las dudas emergen y las soluciones están lejos.

Las contradicciones del teletrabajo

Yolanda Besteiro, presidenta de la Federación Progresista de Mujeres, no resta valor al teletrabajo como herramienta efectiva, pero insiste en que «debe estar regulada y debemos vigilar las condiciones». De lo contrario, advierte, «se convierte en una trampa mortal para no despegarnos del rol de cuidadoras«, lo que supone un «peligro para la promoción personal y laboral de las mujeres, pero también para su propia salud». El teletrabajo es un instrumento que «debe abordarse y analizar, pero no llevarse a cabo en exclusiva como alternativa al trabajo presencial, sino como algo complementario para hacerlo factible».

Ana Gálvez, profesora de Psicología Social del Trabajo y las Organizaciones en la Universitat Oberta de Catalunya (UOC), explica a infoLibre que el teletrabajo «muchas veces se presenta como una modalidad laboral que permite conciliar la vida laboral y familiar de manera fácil y exitosa», pero recalca que no siempre es así. La relación entre teletrabajo y conciliación está «plagada de contradicciones, paradojas y tensiones«. Un estudio elaborado por Gálvez hace dos años evidencia que el teletrabajo implica, para muchas mujeres, «una enorme carga de trabajo tanto laboral como doméstico y familiar, pero a la vez también les supone una enorme sensación de liberación por la autonomía y libertad que les proporciona a la hora de organizarse el tiempo». El trabajo a distancia, por tanto, «puede ser una trampa en algunas ocasiones» pero a la vez «es en la mayoría de las ocasiones la única manera para poder desarrollar el rol de madre y el de profesional».

Sobre este extremo se expresa también Cristina Antoñanzas, vicesecretaria general de UGT. «Al final vamos a ser nosotras las que paguemos, esa es la sensación», lamenta en conversación con este diario. El teletrabajo, sostiene, se conjuga como una opción «importantísima» pero se está demostrando como una «trampa pura y dura». Recuerda, en esa misma línea, que sólo entre «un 3% y un 4% de los convenios de nuestro país lo regulan» y únicamente «el 20% o el 25% de los empleos del país puede implementar el teletrabajo». Pero además, la desconexión digital «es imposible», de manera que las trabas a la conciliación son mayores.

El teletrabajo, estima la sindicalista, no puede ser entendido como una «herramienta de conciliación» en exclusiva porque entonces las mujeres «perderán el contacto con sus compañeros, la relación presencial con la empresa y se quedarán encerradas en sus casas». Por otro lado, apunta Antoñanzas, su sindicato ha tratado de que «la posibilidad de reducción de jornada viniera aparejada, excepcional y temporalmente, de una prestación», pero no ha sido posible. «Estamos seguros de que son las mujeres las que están solicitando esas reducciones«. En 2018, el 92,2% de las reducciones de jornada para el cuidado fueron solicitadas por mujeres y el 87,1% de las excedencias las demandaron también ellas.

Beatriz Gimeno, directora del Instituto de la Mujer, subraya a preguntas de infoLibre que la situación actual no ha sido «programada ni planificada», sino que se trata «prácticamente

de una improvisación» ante la emergencia. En ese escenario -altamente condicionado además por las circunstancias de cada familia o las características de cada hogar- las mujeres «se están sintiendo sobrecargadas, estresadas y perciben que no pueden afrontar las dos responsabilidades a la vez, la familiar y la laboral». No obstante, destaca Gimeno, «no es cuestión de descartar la opción del teletrabajo», que en una «situación normalizada puede tener aspectos positivos». En todo caso, estima, «lo que es incuestionable es que no podemos hablar de conciliación sin hablar de corresponsabilidad», ya sea con trabajo a distancia o presencial, «hay que repartir de forma equilibrada la carga de cuidados entre mujeres y hombres, y también las instituciones, la sociedad en su conjunto, tiene que hacerse cargo de una parte».

En ese recorrido, reflexiona la responsable de la institución, «hay que evitar que el teletrabajo se convierta en una opción para madres, y acabe devaluándose laboralmente». Esto se logra, perfila, fijando bien «las condiciones, posibilitándolo y promoviéndolo tanto entre hombres como mujeres, incluso para quienes no tienen responsabilidades de crianza». Sobre todo, añade, dando con «los instrumentos adecuados» e impidiendo que «se convierta en una jornada laboral de 24 horas al día y 7 días a la semana».

Gálvez va directa a la raíz del problema: «Las mujeres se han incorporado al mundo laboral pero no ha habido una redistribución del trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares«. El modelo de familia tradicional «todavía funciona bajo la presunción de que existe una separación entre quien genera los ingresos familiares y quien se encarga del cuidado», una noción que debe ser superada para caminar hacia una igualdad verdaderamente efectiva. En ese sentido, para que el teletrabajo se consolide como herramienta exitosa «hay que solventar graves problemas», tales como «una cultura organizacional donde las jornadas laborales dan sentido y satisfacción a una estructura social patriarcal», pero también un «cambio social que todavía no contribuye a distribuir de forma equitativa el trabajo de los cuidados y las responsabilidades familiares y domésticas».

Problema público

Más allá de la esfera estrictamente laboral, Besteiro recuerda la necesidad de «abundar en la corresponsabilidad y en la necesidad de que toda la sociedad se implique a la hora de arbitrar medidas para que las mujeres puedan conciliar». Uno de los grandes problemas, sostiene, es que «todavía no se considera la falta de corresponsabilidad como un problema público de primera magnitud» y por tanto no toda la sociedad se siente implicada. No es algo privado, reitera, «es una tragedia para nuestro país que además tiene repercusión en cuestiones como el retraso en la edad de maternidad».

¿Va a suponer la nueva normalidad un retroceso para las mujeres? «Yo espero que no, pero tengo la sensación de que sí», reconoce Antoñanzas. Por el momento, esgrime, sobre la mesa quedan todavía «demasiadas cuestiones por las que seguir peleando». Para Gálvez el nuevo escenario puede derivar en serios riesgos para las mujeres. «Hay que estar alerta y diseñar e implantar medidas para frenar que esto ocurra», esgrime, pero no aparta la vista de la oportunidad que cree también se puede abrir, mediante la pedagogía y la evolución hacia un paradigma corresponsable.

Coincide Gimeno en entrever los riesgos y dar la voz de alerta. «En crisis anteriores ya se ha

visto que el empleo de las mujeres es el que más tarda en recuperarse», expone, pero también la corresponsabilidad puede sufrir las consecuencias. «Sin un cambio cultural profundo que modifique la asignación de roles por sexos, o la división sexual del trabajo, sin una acción política que mejore la responsabilidad institucional en los cuidados y sin una toma de conciencia en la economía y las empresas de que la vida productiva no puede anular a la reproductiva, los problemas para las mujeres seguirán, o incluso se agravarán».

Aumento de la productividad y nuevos problemas laborales

Redacción EDA

Una reciente encuesta de la consultora Adecco señala que sólo el 25% de las personas que debieron pasar al "home working"preferirían pasar a esa modalidad de forma permanente. La tendencia, además, es mundial y grandes empresas están confirmando el ahorro que les genera, por lo que se espera que con el fin de la pandemia haya un fuerte crecimiento de este tipo de modalidad laboral, que si bien viene creciendo paulatinamente hace años ahora dará un fuerte salto.

El relevamiento de Adecco sobre 4.500 trabajadores que pasaron a cumplir sus tareas online desde sus hogares muestra que para el 56% de los encuestados este tipo de modalidad es una novedad, mientras que el resto ya la aplicaba eventualmente. Un 56% del total sostuvo que preferiría hace home office sólo algunos días de la semana, un 25% optaría por un esquema permanente y otro 19% sigue quedándose con el trabajo en la oficina o lugar habitual de desempeño.

En cuanto a la comodidad del trabajo hogareño, un 68% confirmó que se cambia de ropa para empezar a trabajar, dejando de lado el pijama o la ropa de dormir, mientras que un 18% reconoció que se queda con esas prendas y un 14% afirmó cambiarse como si fuera a trabajar a la oficina. El 47% de los encuestados señaló que cuenta con un espacio de trabajo cómodo, como un escritorio preparado a tal fin, mientras que un 31% utiliza alguna mesa donde haya espacio, un 17% usa cualquier espacio de la casa que le resulte útil y el 4% trabaja desde la cama o un sillón.

En lo que hace a la productividad, un 42% afirmó dedicar más horas al trabajo en la modalidad hogareña, otro 40% asegura cumplir la misma cantidad de horas y sólo un 18% dice trabajar menos horas. El 60% de los nuevos trabajadores a distancia está conectado con su equipo de trabajo habitual durante esta cuarentena, el 31% se conecta con ellos solo cuando es necesario y un 2% no logra mantener una buena comunicación a distancia. 6 de cada 10 encuestados manifiestan trabajar más relajados desde su casa, para el 28% es lo mismo y un 11% cree que trabajar desde el hogar es más estresante.

Casi la mitad de los encuestados (45%) reconoció comer más durante el trabajo en casa, pero el 75% sostiene que puede implementar una alimentación más sana. El 40% afirma sostener sus rutinas de actividad física, mientras que un 38% las abandonó (el 22% ya no las hacía previamente). El 48% considera haber logrado un equilibro entre su trabajo y la vida familiar, un 31% afirma que esto depende del día y un 21% considera casi imposible

hacerlo. A nivel internacional algunos estudios señalan que la productividad aumentó un 28% con el home office, un escenario en el que las empresas globales anticipan que podrían reducir en hasta un millón de metros cuadrados sus espacios de oficina, lo que les permitiría ahorrar millones en infraestructura, servicios, seguridad, limpieza o amenities.

En contraste, los servicios hogareños de los trabajadores a distancia aumentan en promedio un 30%. Pero el problema no está sólo en el nivel de gastos, sino que la tendencia consolidada por la pandemia también favorecería una precarización laboral en la que la relación de dependencia quedaría más diluida y fomentaría la facturación como freelance en una uberización laboral generalizada donde las empresas no reconocen responsabilidades.

Otro tema es el del impacto psicológico para los teletrabajadores, por la imposibilidad de separar las horas de trabajo de las hogareñas en un desdibujamiento de los turnos laborales que lleva a estar pendiente de las exigencias de trabajo las 24 horas.

La Haine

---

https://www.lahaine.org/mundo.php/textos-escogidos-sobre-teletrabajo