

Reproducido en www.relats.org

ARTICULOS SOBRE TELETRABAJO DESDE URUGUAY

Juan Raso Delgue

Publicados en el blogspot del autor

I. UN NUEVO ESPACIO EN LAS RELACIONES LABORALES: LA TELEMEDICINA

Agosto 2020

La crisis actual - producida por la pandemia del COVID 19 - marcaba el verdadero comienzo del siglo, así como el siglo XX comenzó al final del primer conflicto mundial. Ello es así porque entiendo que a partir de este momento cambiarán muchas cosas: nuestra subjetividad, el crecimiento de la heterogeneidad social, los vínculos entre nosotros y el espacio digital y cuestiones tan importantes como los valores de la libertad y la seguridad.

Aterrizo esta idea algo abstracta a un suceso concreto: las nuevas formas a distancia para la protección de nuestra salud, que han adquirido el nombre oficial de "telemedicina". Y paradójicamente la pandemia, que tantos problemas

genera en nuestros países, se está volviendo el laboratorio perfecto para el desarrollo de la telemedicina.

Dos cuestiones me mueven a los comentarios en el “post” de hoy: a) en primer lugar la aprobación - en plena emergencia sanitaria - de la Ley 19.869 de 2 de abril de 2020, sobre la que he escuchado escasos comentarios desde la perspectiva del derecho del trabajo y de las relaciones laborales; b) el segundo motivador ha sido un “conversatorio” (es decir un encuentro entre colegas de distintas disciplinas) para debatir a partir de la exposición del Prof. Fernando Bertolotto, Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Enfermería del Uruguay) sobre el tema de la telemedicina en los procesos de cuidado en la salud.

La lectura del texto legal y los temas y los problemas discutido en el conversatorio nos plantean el desafío de estudiar e investigar cuestiones nuevas, saliendo de la “zona de confort” de los temas habituales en los cuales nos movemos.

En esta primera aproximación, destaco tres, que debería ser un punto de partida para la reflexión:

1. La formación y reconversión profesional del personal de la salud

Al hablar de personal de la salud, entendemos no solo a las/los médicas/os, sino también a las/os licenciadas/os en enfermería y a las/os auxiliares de enfermería, es decir un universo amplio, que en Uruguay - según informaba el Prof. Bertolotto - abarca 136.460 trabajadores, que conforman el 8,4% de la población ocupada en el país. Si parte de la solución del problema es formar a las nuevas generaciones

en el desarrollo de competencias que permitan ser eficiente en la medicina a distancia, no debe olvidarse el tema de la reconversión profesional que obliga a recalificar personal de la salud - muchos con una edad superior a los 45 años -, para los cuales el pasaje a la telemedicina puede ser un obstáculo al desarrollo de sus carreras o - directamente - marcar la pérdida de su trabajo y expulsión del sistema de relaciones laborales.

2. La cuestión de la telemedicina y el multiempleo.

Una característica muy notoria en la salud es la presencia “normal” del multiempleo: jornadas de 6 horas, salarios bajos, necesidades continuas de personal, conforman el contexto en el que se ha desarrollado en el correr de décadas el multiempleo como característica de este trabajo.

Mientras que en la actividad presencial es fácil organizar turnos rotativos de trabajadores, parece más difícil organizar esos turnos entre teletrabajadores, que podrían quedar a disposición continua de los usuarios. Por ejemplo, un paciente podría querer comunicarse siempre - a cualquier hora del día y de la noche - con el mismo médico o la misma enfermera, porque son de su confianza. De optar por una tele-rotatividad habrá que desarrollar sistemas que permitan a la enfermera que asuma el turno, tomar conocimiento de la situación de los enfermos en el turno anterior. De todos modos parecería que una importante mutualista local está implementando la presencia de robots que intervendrían como forma de conexión entre un turno y otro del personal médico o paramédico teleconectados.

3. La gestión de recursos humanos y robóticos

En nuestra clases de relaciones laborales hemos dicho en más de una oportunidad que el gran desafío de los gerentes de recursos humanos en el futuro, será el de organizar el trabajo de personas y robots. Esta idea, que hace uno o dos años podía despertar curiosidad, hoy se materializa plenamente en la nueva experiencia de la telemedicina.

Los grandes desafíos de la gestión de hombres y máquinas (vinculados por diversos instrumentos, desde una tablet a un celular, desde una aparato para tomar la fiebre o la presión distancia a la realización de telediagnósticos y expedición de recetas) refieren precisamente a cómo organizar tiempos de trabajo, modalidades de conexión, recalificación de quienes no estén aptos para interactuar con la máquina, ambientes de trabajo con su respectiva conectividad. Y podríamos seguir con un largo etc., etc., etc.

Conclusión: La intención de este post es muy modesta. No pretendemos señalar soluciones, para las que no estamos preparados. Pero es evidente que los problemas planteados exigen efectivamente respuesta a breve plazo. La ley ya ha comenzado a andar: la telemedicina pondrá en contacto el personal de la salud con los datos sensibles del paciente; los factores de riesgo sobre la salud del paciente se multiplicarán si no existirá la necesaria pericia en los ejecutores de las prestaciones y en quienes deberá organizar ese trabajo, mientras una pregunta se impone: ¿los cuidados humanos y presenciales irán desapareciendo?.

Es un desafío para todos nosotros, que nos obliga a centrarnos en la investigación y estudio de un tema nuevo, pero que también provoca el interés que nos llevará de algún modo a zambullirnos directamente en la medicina

II.EL RECHAZO AL TELETRABAJO PERMANENTE

En otro artículo comentábamos las virtudes y los problemas originados por el teletrabajo, indicando que la realización de las tareas a distancia tiene sus luces y sus sombras. Si podía ser una forma oportuna para reducir la presencia semanal en la empresa (por ejemplo, trabajando 4 días en la oficina y uno en la casa), el trabajo a distancia permanente generaba complejidades, con relación en especial a la vida familiar y al aislamiento de los compañeros de trabajo y la vida ciudadana.

Nuestras afirmaciones, más intuitivas que fruto de una investigación, reciben confirmación a partir de una estadística de la empresa Contract Worplaces, publicada recientemente en el Diario El País (11 de mayo, Sección “Negocios”, pag. 5). La Consultora, que tiene filiales en los principales países de América latina ha realizado una encuesta a nivel regional para medir el grado de aceptación del teletrabajo entre los teletrabajadores encuestados.

Los resultados sorprenden y van aún más allá de nuestras previsiones. El informe indica que solo un 7% de los empleados encuestados optaría por seguir con su labor en forma permanente desde casa. Ese valor promedio a nivel regional, se reduce al 4% en nuestro país. Es decir que una ínfima parte de nuestros actuales teletrabajadores (que deben realizar sus tareas desde casa con motivo de la emergencia sanitaria) consideran buena esta modalidad laboral.

Los motivos que invocan son similares a los que consignábamos unos días antes en nuestro blog:

a) La falta de calidad ambiental, es decir no poder contar con un espacio específico donde exista el mobiliario, la luz, la temperatura y las condiciones de seguridad adecuados:

b) La ausencia de calidad de los equipos y la conectividad, es decir el bajo nivel tecnológico del que disponen;

c) El impacto sobre el temperamento de la persona, que influirá en su capacidad para programar las tareas y las rutinas diarias.

Pero también sorprende que solo un 14% de los uruguayos quiere trabajar solo en la oficina. Entre esos dos porcentajes está el 77 % de los encuestados (el 2% restante no opina), a los que le gustaría tener flexibilidad para alternar el trabajo en la oficina y el trabajo en la casa.

Estos datos nos reafirman en nuestras conclusiones: existe un teletrabajo bueno (aquél que permite alternar la vida de oficina con la vida de casa) y otro malo (el que segrega a los teletrabajadores al aislamiento y a la precarización).

Por lo tanto, atención a la hora de regular el teletrabajo al igual que cualquier otro trabajo. Lo que puede ser bueno en determinadas circunstancias, termina volviéndose una sombra muy oscura en otras.

III.LUCES Y SOMBRAS DEL TELETRABAJO

Mayo 2020

Me interesó el tema del teletrabajo desde el desarrollo de las TICs a nivel masivo. En el año 2009, en mi libro de *La Contratación Atípica del Trabajo* ya me refería a las luces y las sombras de esta modalidad laboral. Señalaba las ventajas: permitía a la empresa ahorrar en alquiler de oficina y en los costos fijos para mantenerlas, disminuía la contaminación ambiental, incorporaba formas más flexibles de trabajo; al trabajador daba la posibilidad de trabajar sin descuidar otras obligaciones sociales (ej., madre con niños) y le daba una mayor autonomía en sus tiempos de trabajo. Pero señalaba también los peligros del teletrabajo: jornadas extensas de labor, estancamiento profesional, pagos a destajo, aislamiento, generalmente falta de protección social. Agregaba - siempre en 2009 - que aquellos teletrabajadores que no contaran con un estudio o espacio propio en su domicilio, sufrirían las continuas superposiciones entre trabajo y entorno doméstico, mientras que la prolongada exposición a la computadora (instrumento utilizado en la mayoría de los teletrabajos) perjudicaría la interacción social con amistades, compañeros de trabajo, etc., además de provocar tendinitis, enfermedades a la vista y depresiones por aislamiento.

Ha transcurrido una década desde la publicación del libro y hoy - en una sociedad con más avanzadas tecnología y sumergida en una crisis imprevista -, compruebo esas ideas iniciales: el teletrabajo ofrece ventajas - que estamos

comprobando en estos tiempos excepcionales -, pero también complejidades y problemas, que no deben ocultarse.

Hace tan solo seis meses hablaba en un ámbito empresarial sobre la oportunidad de introducir elementos de teletrabajo en la jornada regular de los trabajadores en la empresa.

Imaginaba un régimen que permitiera trabajar en la oficina de lunes a jueves, y el viernes desde casa, como forma de flexibilizar la semana laboral, acercar el trabajador a su hogar, sin desconectarlo de la empresa y de este modo conciliar vida familiar y trabajo. Mi propuesta - un teletrabajo “bueno” - despertaba interés, pero también perplejidades en los gerentes ante el hecho de renunciar un día a la semana a la concurrencia del trabajador a la empresa.

Hoy, la crisis sanitaria ha dado vuelta al problema. En aquellas actividades donde es posible el trabajo a distancia, se teletrabaja toda la semana, sin grandes pérdidas en el resultado final.

Hay un proyecto de ley presentado al Parlamento, en el que se establecen reglas sobre el teletrabajo, como la posibilidad de que - a través de un contrato individual de trabajo - el trabajador pueda obligarse a trabajar en forma total fuera de la empresa. Así de simple: sin un debate nacional, sin una ponderación sobre los efectos en la salud del trabajador, sin preguntarse si el trabajador dispone de un “espacio laboral” en su casa (muchos jóvenes viven con su pareja e hijos en 50 metros cuadrados).

La paradoja es que quien escribe - defensor entusiasta de aquella jornada semanal de cuatro días en la empresa, complementada con un día de teletrabajo -, hoy alerta sobre los peligros del teletrabajo. Me limitaré a señalar tres “sombras”:

1. La desconexión social del trabajador.

Está de moda hoy la palabra “desconexión” al referirse al tiempo de trabajo. Es una palabra fonéticamente agradable, relativamente novedosa, con una carga protectora de los derechos del tele-trabajador. Pero existe otra “desconexión” de la que no se habla. El teletrabajador a tiempo completo se “desconecta” con su entorno social. El ir y volver del trabajo, el compartir con los compañeros de labor una charla, un café; el enterarse del cumpleaños de quince de la hija del jefe o del noviazgo de fulano; el participar de una colecta solidaria en la oficina (y muchos podrías ser los *etcéteras* de esta lista) son los pequeños episodios que construyen nuestra subjetividad, nuestras emociones, nuestro vínculos con la comunidad, que nos rodea. El teletrabajo (como dije en 2009, y con más conocimiento afirmo ahora) aísla, sustrae al individuo de su entorno, reduce sus vínculos relacionales, en otras palabras quita al individuo la más humana de todas las condiciones: la comunicación presencial con “el otro”.

2. Las dificultades del trabajo en el hogar

La crisis sanitaria de estos días demuestra - en nuestro país y en el mundo - que vivir aislado adentro del hogar por largo tiempo no es la mejor solución. Sorprende el daño colateral que la pandemia produce en las familias con un aumento de los episodios de violencia doméstica, agresividad a los menores, abusos de todo tipo. El teletetabajo , en cuanto reclusión domiciliaria, significa también trabajar sin la necesaria concentración en las propias tareas, alteradas por

la interacción de todos los miembros de una familia: la pareja que nos interrumpe, los niños que lloran, el timbre de la puerta que interrumpe cualquier concentración. Como indicaba ayer el colega Nelson Larrañaga en una publicación periodística “con integrantes de la familia en la casa, se hace dificultosa la concentración y tener una buena productividad”. Trabajar uno o dos días en casa es bueno; trabajar toda la semana laboral recluido en el hogar puede tener graves efectos negativos: además de posibles accidentes domésticos, teletrabajar a tiempo completo está unido a diversas patologías, derivadas del uso prolongado de las pantallas de terminales. También se señalan riesgos de tipo psíquico, la fatiga mental, las posiciones incómodas o problemas que pueden suscitarse en la vista; la angustia y depresión derivada del aislamiento; el stress derivado de las exigencias de la labor y los ritmos exigidos por el empleador.

3. La precarización del teletrabajo

Uno de los efectos colaterales de esta pandemia, es que descubrimos que técnicamente muchas actividades puede realizarse *extramuros* de la empresa, sin grandes pérdidas en los resultados productivos del trabajo. Hoy comprobamos que actividades internas de la empresa, pueden trasladarse al domicilio del trabajador. Pero ¿qué sucederá el día después? Probablemente muchos empresarios concebirán nuevos emprendimientos contruidos a partir de una fuerte apuesta al teletrabajo, que en términos de costos laborales es un trabajo “más barato”: no hay que comprar escritorios, ni alquilar espacios físicos, ni cumplir con reglamentos higiénicos en la cocina y en los baños de la empresa.

En el último número de un prestigioso semanario, una consultora publicita la siguiente propuesta: “Asesoramiento sin costo en la implementación del Teletrabajo”. La misma no distingue entre teletrabajo en la emergencia y el teletrabajo como regla de muchas actividades del futuro. En ese “teletrabajo a futuro” es fácil imaginar que muchos teletrabajadores serán contratados como trabajadores independientes, externos a la empresa y por lo tanto con menos derechos laborales. En efectos, será difícil a un teletrabajador que actúe desde su casa con herramientas de trabajo propias (laptop, celular, servidor propio, etc) probar un vínculo de dependencia con la empresa a quien preste su servicios.

Concluimos que la cuestión del teletrabajo es compleja: impacta en las relaciones laborales, pero también en la propia vida privada y familiar del individuo. Ello justifica su análisis a través de un gran debate nacional, para evitar el riesgo de promover una nueva ola de precarización laboral y daños colaterales en los hogares.