

LUCES Y SOMBRAS DEL TELETRABAJO



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 telettrabajo, 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 sus 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.