



El futuro del trabajo entre el “nada que ver con lo habitual” y la “nueva normalidad”

Por: [Eduardo Camín](#)

Globalización, 06 de julio 2020
[estrategia.la](#) 3 julio, 2020

Región: [América Latina, Caribe](#)

Tema: [Economía](#), [Política](#)

*Millones de personas del mundo han estado trabajando a distancia debido a la pandemia de la **Covid-19**. ¿Podría ser este “nada que ver con lo habitual” el futuro del trabajo? Al menos así se lo plantea Susan Hayter, Consejera Técnica Superior de la Organización Internacional del Trabajo sobre el futuro del trabajo.*

Desde que surgió el teletrabajo en los años 70 en Estados Unidos hasta la actualidad, la atención sobre esta fórmula de organización del trabajo ha mostrado elementos positivos para promoverlo, por las ventajas que conlleva para el trabajador –entre otras, la conciliación de su vida laboral, familiar y personal–, para la empresa –el aumento de la productividad– y para la sociedad –favorece la descentralización de actividades, junto a otras ventajas–.

Al mismo tiempo se hacen evidentes elementos negativos que causan recelos, respecto de las consecuencias sociales y laborales del teletrabajo, en relación, por un lado, con el aislamiento del teletrabajador, su mínimo desarrollo profesional, o la desprotección de sus derechos laborales. Por otro lado, en relación con los obstáculos para el control y supervisión de los teletrabajadores por parte de la empresa, y los costes de formación que la empresa debe asumir

Recordaremos que antes de la pandemia, ya había un debate en curso sobre las consecuencias de las tecnologías en el futuro del trabajo. El mensaje de la Declaración del Centenario adoptada en junio 2019 ha sido claro en este sentido; el futuro del trabajo no está predeterminado; perfilarlo depende de nosotros.

Ese futuro se adelantó a lo previsto, pues muchos países, empresas y trabajadores tuvieron que pasarse al teletrabajo a fin de contener la propagación de la Covid-19, cambiando drásticamente la forma habitual de trabajar. Las reuniones virtuales remotas son ahora frecuentes, y la actividad económica en una serie de plataformas digitales ha aumentado. A medida que van levantándose las restricciones, una pregunta que todo el mundo se plantea es si el “nada que ver con lo habitual” se convertirá en la “nueva normalidad”.



Cierre de miles de negocios por el confinamiento

Mientras muchas empresas comienzan a proyectar ahora la alternativa del teletrabajo, las precursoras del teletrabajo se plantean si deben continuar o expandir estas formas de trabajo alternativo. La oficina virtual aporta ventajas a empresas y trabajadores, pero también inconvenientes que sólo pueden ser resueltos con nuevas orientaciones en la gestión.

Unas pocas grandes empresas de las economías desarrolladas ya han señalado que lo que fuera un proyecto piloto imprevisto y prolongado – el trabajo a distancia, desde el domicilio y el teletrabajo – pasará a ser la forma estándar de organizar el trabajo. Los empleados no necesitan desplazarse hasta el trabajo, a menos que opten por hacerlo.

Puede que esto sea motivo de celebración para la gente y para el planeta. Sin embargo, la idea de un punto final para “la oficina” es decididamente – como mínimo – pretenciosa. La OIT estima que en los países de ingreso alto el 27 por ciento de los trabajadores podría trabajar de modo remoto desde el domicilio.

Trabajan en el tipo de trabajo que lo permite y tienen acceso a la tecnología y a la infraestructura de las telecomunicaciones que lo hacen posible. Pero esto no significa que efectivamente lo harán.

Ventajas e inconvenientes.

El giro hacia el trabajo remoto provocado por la pandemia permitió a muchas empresas seguir funcionando sin poner en peligro inmediato la salud y seguridad de sus empleados. Confirmó lo que algunos estudios ya habían adelantado, que en un marco de circunstancias adecuado –un despacho doméstico habilitado, acceso a herramientas de colaboración, y una rutina de trabajo predecible– el trabajo a distancia puede ser igual de productivo.

Quienes pudieron asumir la transición al teletrabajo durante la crisis sanitaria tuvieron la posibilidad de sentarse a la mesa cada día con la familia. Así, el trabajo pasó inmediatamente a estar centrado en las personas; pero a la vez, hubo que combinarlo con la enseñanza escolar desde casa y al cuidado infantil y de los ancianos.



Desafío global, el manejo de la pandemia de la COVID-19

Sí, estas personas han visto desdibujarse los límites entre el tiempo laboral y el tiempo para los propios asuntos, y ello ha aumentado el estrés y ha planteado un sin número de riesgos para la salud mental. Para muchas personas, el giro hacia el trabajo remoto intensificó la sensación de aislamiento, de pérdida de identidad y de determinación.

Independientemente de la ropa que nos pongamos para entrar en ellas, las salas virtuales no pueden sustituir el valor social del trabajo y la dignidad y el sentido de pertenencia que nos proporciona.

Ante la inminencia de una crisis económica y del aumento de las tasas de desempleo, sin precedentes, surge la ocasión de celebrar consultas sobre la mejor forma de aprovechar las adaptaciones necesarias para ahorrar en los costos, mejorar la productividad y preservar puestos de trabajo. Ello podría suponer semanas laborales más reducidas o fórmulas de repartición del trabajo, para evitar suspensiones en tiempos difíciles.

Al mismo tiempo, la experiencia reciente de teletrabajo ha revelado profundas fisuras. Quienes están en la franja de ingresos altos tal vez elijan entre seguir trabajando a distancia en el futuro, pero los del otro extremo no tendrán elección, tendrán que desplazarse y es más probable que les falte tiempo.

Históricamente, las crisis económicas, las pandemias y las guerras han agudizado la

desigualdad. La cuestión es si esta vez se tratará de un movimiento tectónico que provoque un aumento de la inestabilidad política y social, o una crisis que nos motive para consolidar los cimientos de sociedades justas y los principios de solidaridad y toma de decisiones democrática que impulse a las sociedades, a los mercados de trabajo y a los lugares de trabajo en la dirección de la igualdad.

Entre el “nada que ver con la realidad” ... “a la nueva normalidad”

Al analizar el alcance de algunas prácticas sociales que, en múltiples aspectos de la vida, parecen haber cambiado sin retorno posible, nos lleva a preguntarnos, si se trata de una herramienta provisoria o de un cambio definitivo. El uso de la tecnología, que en algunos casos puede maximizar rendimientos, en otros puede ir en detrimento de los vínculos sociales en el ámbito laboral y, sobre todo, de los derechos de los trabajadores en general.

Sin dudas, que el trabajo a distancia es visto como una forma eficaz de hacer frente al aislamiento social que estamos viviendo. Muchos, son los que se preguntan sinceramente, por qué no continuar con esta modalidad cuando pase la pandemia.

Después de todo, con las nuevas tecnologías no siempre es necesaria la presencia física en el lugar de trabajo. Además, los trabajadores pueden realizar su trabajo desde la comodidad de su casa, ahorrando tiempo y dinero para movilizarse, descongestionando el transporte público y ayudando al medio ambiente. Parece ideal ¿o no?

La realización de trabajo a domicilio, o a distancia, no es una modalidad tan nueva como parece. En efecto, hay un interesante antecedente histórico del trabajo a distancia, que data de la Inglaterra preindustrial. Entonces se lo llamó “industria a domicilio” y consistía básicamente en la elaboración artesanal de prendas de vestir.

Más allá de las grandes diferencias entre épocas y de las relaciones sociales involucradas, el caso analizado en la Europa prerrevolución industrial nos muestra que, su resultado fue mayor explotación para los trabajadores, precisamente por las condiciones que le fueron impuestas para desarrollarlo. La forma en la que se presentaba era relativamente similar a la actual: trabajar desde la comodidad del hogar.

Pero queremos hacer hincapié en algunas cuestiones del teletrabajo que podemos considerar disruptivos del marco en que habitualmente nos reconocemos como trabajadores.

¿Qué hacer entonces ante el teletrabajo?

Las condiciones materiales del teletrabajo tal como lo conocemos hoy, representan una amenaza potencial a la autopercepción de cada trabajador como integrante de un colectivo mayor en el cual se construye la conciencia colectiva y se constituyen las organizaciones de los trabajadores.

Se trata de aquel espacio en que los trabajadores luchan por derechos que exceden el plano individual de su situación particular (aunque la engloba) para alcanzar un estatus genérico que garantiza sus condiciones laborales en tanto integrante de la clase obrera estableciendo límites mínimos e irrenunciables de protección.

Uno de los cambios más tempranamente advertidos es la modificación de la duración de la jornada laboral. El trabajador está disponible todo el tiempo. Las demandas de su empleador no se circunscriben con límites claros al tiempo en que el trabajador se

encuentra produciendo, y el límite entre la vida laboral y personal se desdibuja.

La limitación de la jornada laboral es un logro por el cual el movimiento obrero ha pagado un costo muy alto luego de años de lucha, y, sobre todo, con la sangre de muchísimos trabajadores, que dieron su vida para conquistar la jornada de ocho horas y el descanso dominical. La amnesia de algunos no nos puede hacer obviar algo tan importante.

La dimensión colectiva a la que hacemos referencia nos alerta sobre otro aspecto disruptivo: el teletrabajo facilita el individualismo en detrimento de los aspectos colectivos del quehacer de los trabajadores.

Y en esta noción se desliza sutilmente el discurso tradicional del neoliberalismo en el cual pretende mostrarse como los defensores del individuo en contra de las políticas masificadoras de la izquierda, pero en realidad no se basa en la exaltación de las virtudes personales y de la libertad, sino en la destrucción de la organización de las redes sociales.

Por eso, y para contextualizar temporalmente el tema del teletrabajo, el problema no se plantea claramente en el presente de aislamiento obligatorio, sino a futuro. En el presente, el teletrabajo es una herramienta muy valiosa que permite que, en medio de una pandemia sin precedentes, muchos trabajadores ya sean en los ámbitos públicos o privados puedan seguir desarrollando sus actividades con relativa normalidad.



Trabajo desde casa se integra a la «nueva normalidad»

Pero es necesario advertir la amenaza potencial que esta modalidad laboral puede implicar en términos de flexibilización laboral, encubierta por el halo del avance tecnológico, estrategia de simulación no ajena al neoliberalismo. Las nuevas condiciones que puede implicar la generalización del teletrabajo llevan a enfatizar los aspectos colectivos del trabajo y a insistir en la necesidad de una reflexión crítica sobre las relaciones sociales que le dan marco.

No se trata de ser “luditas” de tiempos modernos, pero hay que debatir ampliamente entre todos los actores sociales involucrados, las repercusiones que pueden tener en el conjunto de la sociedad los cambios tecnológicos que están ocurriendo.

Es importante contrapesar el poder de los grandes grupos económicos que hace tiempo buscan implementar una reforma laboral en contra de los intereses de los trabajadores, y hay que ser conscientes que estos cambios imprevistos pueden ser plenamente funcionales a sus intereses.

Este no es un debate puramente teórico e intelectual, sino que hay grandes intereses económicos en juego. El capital -con o sin pandemia- intentará una vez mas maximizar sus ganancias, en detrimento de los mas débiles.

Eduardo Camín

Eduardo Camín: Periodista uruguayo acreditado en ONU-Ginebra. Analista asociado al Centro Latinoamericano de Análisis Estratégico (CLAE, www.estrategia.la).

La fuente original de este artículo es estrategia.la
Derechos de autor © Eduardo Camín, estrategia.la, 2020

[Comentario sobre artículos de Globalización en nuestra página de Facebook](#)
[Conviértase en miembro de Globalización](#)

Artículos de: [Eduardo Camín](#)

Disclaimer: The contents of this article are of sole responsibility of the author(s). The Centre for Research on Globalization will not be responsible for any inaccurate or incorrect statement in this article. The Center of Research on Globalization grants permission to cross-post original Global Research articles on community internet sites as long as the text & title are not modified. The source and the author's copyright must be displayed. For publication of Global Research articles in print or other forms including commercial internet sites, contact: publications@globalresearch.ca

www.globalresearch.ca contains copyrighted material the use of which has not always been specifically authorized by the copyright owner. We are making such material available to our readers under the provisions of "fair use" in an effort to advance a better understanding of political, economic and social issues. The material on this site is distributed without profit to those who have expressed a prior interest in receiving it for research and educational purposes. If you wish to use copyrighted material for purposes other than "fair use" you must request permission from the copyright owner.

For media inquiries: publications@globalresearch.ca