



**UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA**
Unidad Xochimilco



XXXIV
CONGRESO
DE INVESTIGACIÓN
DEPARTAMENTAL



Mesa: Nuevas relaciones de trabajo y salud laboral

Nuevos marcos laborales, nuevas problemáticas en salud

Alejandro Espinosa Yáñez

(aley@correo.xoc.uam.mx) y Griselda Martínez

Vázquez (grismar@correo.xoc.uam.mx)

Teletrabajo. *Nouveau idole de l'époque*

- Partimos de la premisa de que el teletrabajo en su origen y en el presente, es una producción social *ad hoc* a los nuevos procesos de trabajo, con el objetivo claro de apuntalar la flexibilización laboral, con un rebote en la fragmentación laboral incluida.
- El teletrabajo (TT) ha estado presente en las realidades laborales desde hace varias décadas. En 1996, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentaba el **Convenio sobre el trabajo a domicilio** (Convenio 177). Fue el correlato jurídico de una realidad laboral que exigió una actualización de la norma. A pesar de su relieve, el actual contexto de la pandemia, con un crecimiento exponencial que nos ha descolocado socialmente, plantea nuevas exigencias de ordenación jurídica



155142534

- Siguiendo con una mirada retrospectiva, en un documento de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): El acuerdo concertado en 1995 entre Deutsche Telekom y el sindicato DPG incluía un programa experimental de TT a domicilio a tiempo parcial, al que sucedió en 1998 un convenio colectivo sobre el TT en T-Mobile de Deutsche Telekom. En Australia se firmó un acuerdo entre Telstra y el Sindicato de Trabajadores de la Comunicación de Australia en 1994. En Italia, en 1995, Telecom Italia y los sindicatos negociaron la introducción del concepto de trabajo a distancia. KPN, France Télécom y British Telecom han aprobado disposiciones para los acuerdos sobre teletrabajo. Estos acuerdos siguen muy de cerca el principio de que los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los demás trabajadores a las oportunidades de formación y desarrollo de las perspectivas de carrera (OIT, 2002:24).

Tipos de Teletrabajo

- 1. Trabajador autónomo, aunque su autonomía es relativa, pues forma parte de una cadena productiva
- 2. Trabajador en relación de dependencia. Esta cuestión de la dependencia -la subordinación- es lo que distingue un tipo de trabajador de otro.
- Una parte de la discusión alude a que la legislación laboral respectiva en cada país debería proteger al trabajador en dependencia, con contratos escritos en los convenios colectivos. Empero, otra parte de la discusión plantea la necesidad de tutelar al trabajador en dependencia e incluso al que está en condición autónoma, por una parte, con los códigos laborales nacionales y, por otra, en un escalón situado por encima de la ley, en los productos de los procesos de negociación colectiva

Alcances y límites del Convenio 177. En su Artículo 1, con diferentes incisos

-
- “(a) la expresión **trabajo a domicilio** significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:
 - (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
 - (ii) a cambio de una remuneración;
 - (iii) 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;
- (b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual;
- (c) la palabra **empleador** significa una persona física o jurídica que, de modo directo o por conducto de un intermediario, esté o no prevista esta figura en la legislación nacional, da trabajo a domicilio por cuenta de su empresa”.

- Como se puede apreciar, en el inciso a, punto iii, se destaca “independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello”, lo que en la discusión actual es materia de negociación

Artículo 4º.

- “1. En la medida de lo posible, la política nacional en materia de trabajo a domicilio deberá promover la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados, teniendo en cuenta las características particulares del trabajo a domicilio y, cuando proceda, las condiciones aplicables a un tipo de trabajo idéntico o similar efectuado en una empresa.
- 2. La igualdad de trato deberá fomentarse, en particular, respecto de:
 - (a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades;
 - (b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación;
 - (c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo;
 - (d) la remuneración;
 - (e) la protección por regímenes legales de seguridad social;
 - (f) el acceso a la formación;
 - (g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo;
 - (h) la protección de la maternidad”.
- “En la medida de lo posible” atraviesa todo el artículo

- en la discusión actual en el mundo sindical y en el interior de la OIT se plantea taxativamente “la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores asalariados”, sin el condicionamiento de *en la medida de lo posible*. Por ejemplo, la protección de la maternidad pasa por la desconexión digital en la propia jornada de trabajo, para los tiempos destinados a la lactancia de las y los hijos de las trabajadoras

- OIT, en el Manual de Buenas Prácticas en teletrabajo, 2011: “**El teletrabajo es una forma de organización y/o de realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información** en el marco de un contrato o de una relación de **trabajo**, en la cual un **trabajo** que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de **forma regular**”.
- Supera la definición sobre TT de 2008.

- En un estudio realizado entre 2010 y 2013, coordinado por J.C. Neffa, en el que “existen al menos 80 empresas con sede en CABA que utilizan teletrabajo. La mayoría de las empresas pertenecen al rubro de la tecnología e informática, y se dedican a brindar soluciones de software y hardware, soporte tecnológico”, se planteaba como TT “al trabajo que se realiza: - Estando distante físicamente el trabajador respecto de la sede de su empleador y - Utilizando el trabajador las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación para desarrollar el trabajo y comunicarse con su empleador y sus compañeros de trabajo. Ambas características deben darse en simultáneo para que un trabajo sea considerado teletrabajo”

Real Decreto Ley 28/2020 de Trabajo a Distancia (28 de septiembre 2020),

- **a)**trabajo a distancia: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- **b)**teletrabajo: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- **c)**trabajo presencial: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.
- Se entenderá como trabajo a distancia regular aquel que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, **un mínimo del 30% de la jornada** o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.
- En muchos destacamentos laborales el periodo citado se ha rebasado. Y lo que falta por venir dará muchas sorpresas

- En la discusión se alude a una “nueva forma de trabajo” que impacta distintas dimensiones de lo social, en términos del espacio casa, reconstituyéndolo como un espacio multifuncional (soporte material del hogar, espacio de trabajo, espacio de escolaridad). Esto implica al mismo tiempo multiplicidad de roles (madre, trabajadora por ingresos y en otro caso como trabajadora no remunerada en su hogar, maestra -al menos por la experiencia mexicana-). Por otra parte, está presente la tentación de disminuir el tamaño físico de las unidades productivas; el lugar que debe tener la libertad para sindicalizarse y la exigencia de nuevos marcos regulatorios.

- El PRI –en alianza con el movimiento obrero oficial agrupado en el CT-, el diputado Isaías González señala que la iniciativa ya pasó por la Cámara de Diputados, ahora se está a la espera de su aprobación en el Senado. En lo que ha insistido esta vertiente del sindicalismo es en la necesidad de apoyarse en los Contratos Colectivos de Trabajo (CCT).
- Trabajo de pinzas con los sindicatos de la UNT
- Ruta jurídica: si no pasa por los CCT, puede incluirse en los Reglamentos Interiores de Trabajo respectivos o en el contrato entre trabajadores y empresarios para depositar con las autoridades del Trabajo.

- las iniciativas sindicales subrayan promover la estabilidad laboral y pugnar por la reversibilidad; respetando lo planteado por la OIT, enfatizar la voluntariedad –no la imposición- del trabajo a distancia. Las condiciones actuales no dieron la oportunidad de pensar en esta disyuntiva, simplemente se aplicaron de manera unilateral.
- Siguiendo con el fortalecimiento de los planteos de la OIT, se señala la necesidad de un abono o compensación de gastos (luz, agua, insumos), el derecho al horario flexible, a la igualdad y la no discriminación, el derecho a la intimidad (violentado en lo ordinario por el capitalismo de la vigilancia) y a la desconexión digital

- Sin embargo, la responsabilidad patronal de asumir todos los gastos concernientes a equipos, herramientas, plataformas, etc., necesarias para la actividad, independientemente de la infraestructura básica señalada líneas arriba (luz, agua, calefacción si es el caso, conexiones a internet, acceso a software especializado, entre otras), hasta ahora es algo no resuelto

- Los cambios en el mundo del trabajo se materializan en múltiples dimensiones. Dada la situación del confinamiento, que implica reformular el espacio casa constituyéndolo en multifuncional-espacio de trabajo/escuela/habitación-, en una de sus materializaciones se aprecian modificaciones sustantivas en los procesos de trabajo, en ocasiones por alargamiento de la jornada de trabajo, intensidad de la tarea, la exigencia de nuevos requerimientos, disposición al cambio, y artefactos tecnológicos que exigen nuevos saberes, así como la modificación de horarios laborales, procedimientos y tareas, p.ej.

- Pedro Américo Furtado de Oliveira, representante de México y Cuba en la OIT, plantea que respecto al TT estamos viviendo el experimento masivo más extenso en la historia de la humanidad.
- Agregaba: En circunstancias normales el TT genera beneficios: disminuye tiempos en desplazamientos, mayor concentración, logra mejorar el desequilibrio en la vida familiar y profesional. Libertad de poder trabajar fuera de las instalaciones del empleador. Sin embargo, en tiempos extraordinarios como los que vivimos, lo que prevalece es el desequilibrio en las condiciones familiares, como apuntaremos más adelante

- Entre las desventajas están los problemas psicosociales por aislamiento, problemas de frontera trabajo-familia, así como la dificultad para supervisar y controlar el trabajo, a lo que se agrega la lectura convencional de la ciberseguridad y la exposición a información confidencial: “Pero también perturba el ‘sentimiento de pertenencia’ a la organización de los trabajadores, erosiona los vínculos entre trabajadores presenciales y no presenciales, y aparecen nuevos problemas de salud relacionados con el sedentarismo y los trastornos músculo-esqueléticos”.

Confinamiento y sobrecarga de trabajo. Crónica de una violencia en expansión

- El problema de la violencia intrafamiliar acompaña la historia mexicana. Con el confinamiento y el crecimiento de la dinámica familiar –sin soslayar la gravitación masculina en las formas y modos de vida-, la población más afectada es la femenina, siguiendo la población infantil y los adultos mayores. El Consejo Nacional de Población (CONAPO) define a esta forma de violencia como “el uso intencionado y repetido de la fuerza física o psicológica para controlar, manipular o atentar en contra de algún integrante de la familia”. En este orden de ideas, el 66% de las llamadas por agresiones contra mujeres que se han recibido durante la contingencia por el coronavirus COVID-19, corresponde a casos de violencia física, informó el Consejo Ciudadano de Seguridad y Justicia de la Ciudad de México, en datos del mes de abril de 2020

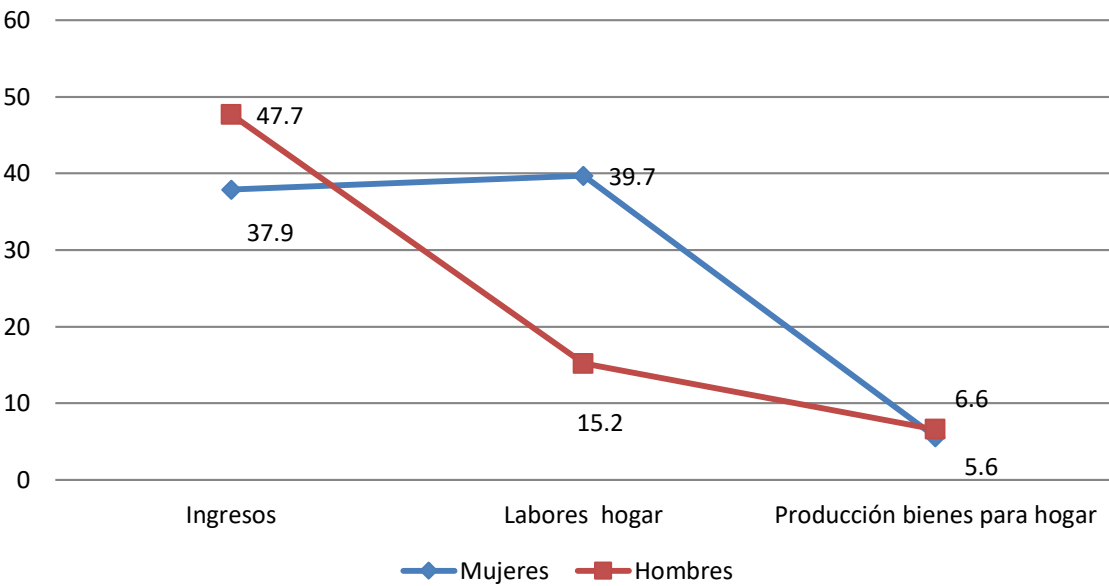
- “Según las estadísticas del **Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública (SESNSP)**, de enero a octubre suman 184 mil 462 carpetas indagatorias por **violencia familiar**, lo que representa un incremento de 3.4% con respecto a las 178 mil 400 del mismo periodo de 2019” (*El Universal*, 22 de noviembre 2020)

Ha crecido la participación femenina en la PEA, y con esto la violencia

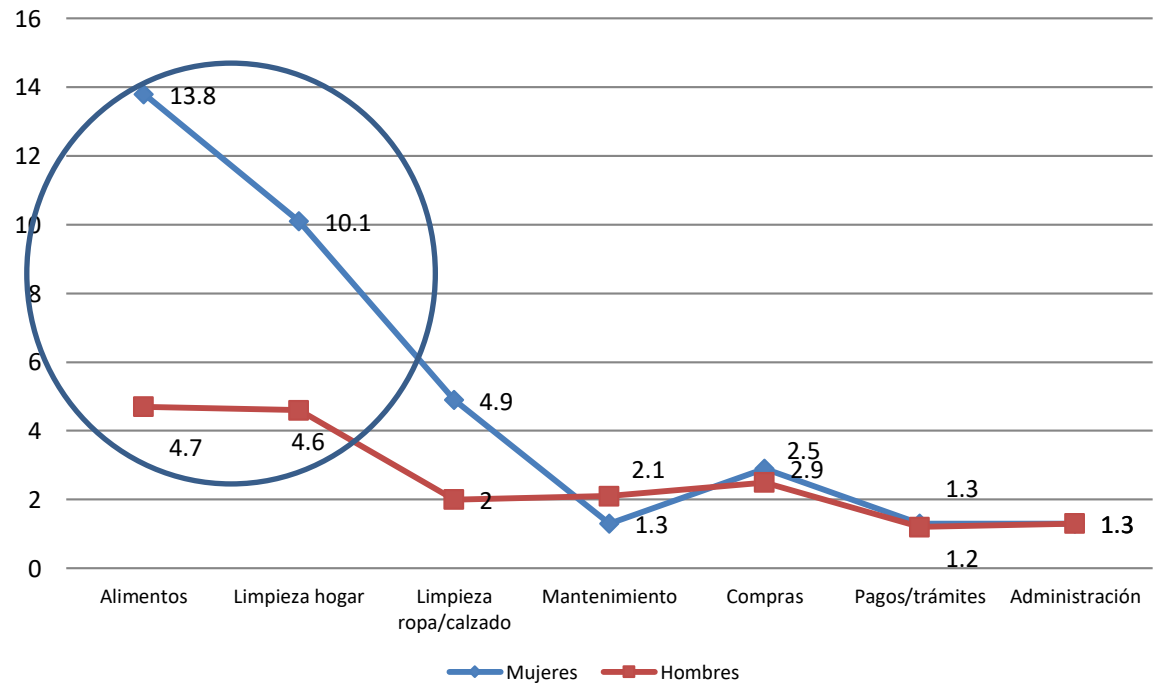
- “...el único aspecto de la actividad económica que incide en el logro de las relaciones familiares más armónicas es el haber tenido una experiencia laboral de pocos años, y que los demás rasgos considerados no tienen aquí una influencia significativa. Dicho resultado apoya distintas hipótesis referentes a que el cambio en la división del trabajo y la transformación del papel tradicional del varón como proveedor económico exclusivo pueden provocar conflictos en el hogar” (García y de Oliveira, 2004: 174).

- : “Es un reto agotador porque tengo que compartir el espacio de tareas de mis hijos con las de mis alumnos. Trato de darles a cada uno sus tiempos, pero tengo que explicar a tres niveles diferentes tareas y temas mientras atiendo a mis alumnos y a sus madres o padres. Además de terminar mis cursos, enviar evidencias, llenar encuestas. Sin contar con el quehacer de la casa y el acondicionamiento físico de mis hijos, enviar sus evidencias de trabajo y calificar las mías. A veces sin un minuto de tiempo personal. No me quejo de estar con mis hijos, pero ¿quién no extraña tener un poquito de tiempo para uno mismo? ¿O soy la única? Me siento automatizada, como que olvidaron que somos seres humanos. Estoy agotada...”

Horas en Tiempo Total de Trabajo por sexo



Promedio de horas a la semana en actividades domésticas por sexo



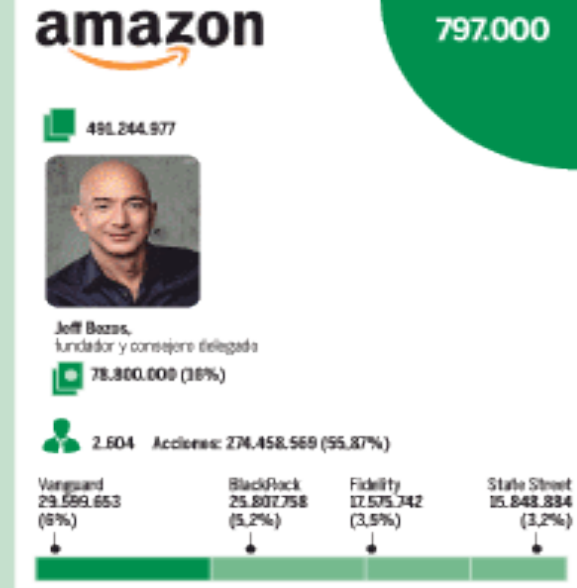
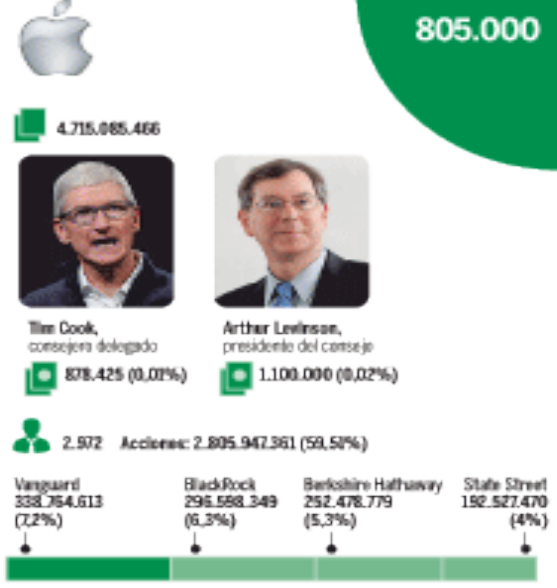
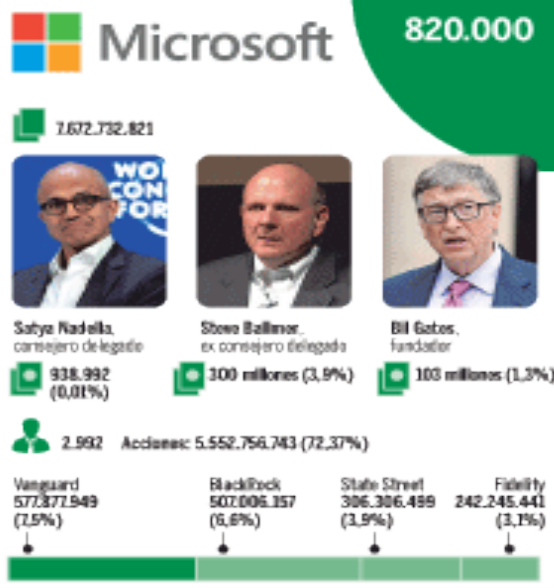
- Como en el caso de las mujeres, para la población infantil y adolescente también el confinamiento se ha materializado en más violencia. Las llamadas a refugios reportando violencia han registrado un incremento del 60 al 80% y las solicitudes de asilo en estos espacios ha incrementado un 30% (Red Nacional de Refugios).
- El caso de los adultos mayores sigue la saga de la violencia desplegada hacia otros grupos etarios. Existe un Protocolo Interinstitucional de Atención Integral para las Personas Mayores que Viven Violencia en la CDMX y la guía de Prevención del Maltrato hacia las Personas Adultas Mayores, en el contexto de la pandemia empero, el Consejo Ciudadano de Seguridad y Justicia (CDMX) señala que de las más 23 mil llamadas recibidas en los medios de contacto, más del 30 por ciento de los adultos mayores refirieron depresión por duelo, enfermedades o soledad

Consideraciones finales

- Es pertinente repensar en lo planteado de que el trabajo en sí mismo no enferma, sino las condiciones en que se realiza la actividad, lo que implica atender el problema de la salud en condiciones históricas, no como un problema de envejecimiento o de condiciones de vida, asociadas éstas a “estilos de vida”, sino a las condiciones de trabajo (cf. Neffa, 2017; Rodríguez 2005; Dejours, 1990; Ricci, 1981), procesos históricos, no procesos naturales” (cf. Laurell, 1993), aceptando en su historicidad que el “trabajo va siempre acompañado de sufrimiento y/o placer en función del contenido y de la organización del proceso de trabajo, de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de las relaciones con clientes o usuarios y con el colectivo de trabajo donde está inserto” (Neffa, 2015: 16).

No cabe ignorar que «en el mundo digital están en juego ingentes intereses económicos, capaces de realizar formas de control tan sutiles como invasivas, creando mecanismos de manipulación de las conciencias y del proceso democrático. El funcionamiento de muchas plataformas a menudo acaba por favorecer el encuentro entre personas que piensan del mismo modo, obstaculizando la confrontación entre las diferencias»

- **Encíclica “Fratelli Tutti” (Bergoglio)**



ACCIONARIADO DE LOS GIGANTES DE LA BOLSA



Valor en Bolsa, a 14 de febrero de 2023. En millones de dólares.

Acciones de la empresa, en número / Acciones en propiedad, en nº

Inversores institucionales en número de inversores, acciones que poseen y % del capital

Principales inversiones, en número de acciones y en porcentaje del capital

Fuente: Reuters, Investopedia y elaboración propia. Ingrid: IBS, Ontalón, M. Barrojo y E. Iuiza

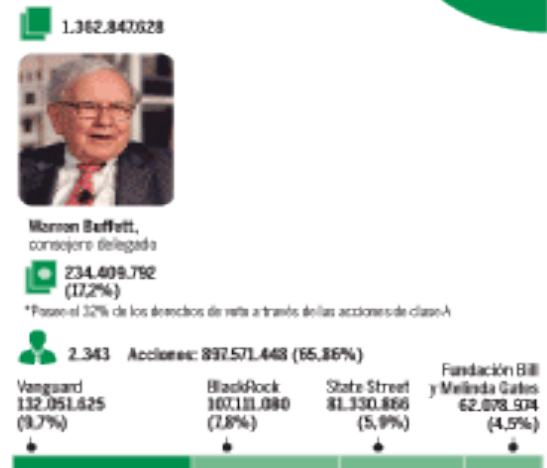
Alphabet

781.000



BERKSHIRE HATHAWAY

499.000



Teletrabajo, modelo de negocios y de control