

Teletrabajo y sindicalismo. Repensando las formas de organización sindical en Argentina frente al trabajo remoto.

Maito, Matías y Garay, Ignacio.

Cita:

Maito, Matías y Garay, Ignacio (2024). *Teletrabajo y sindicalismo. Repensando las formas de organización sindical en Argentina frente al trabajo remoto. III Congreso Internacional de Ciencias Humanas. Escuela de Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, Gral. San Martín.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/3.congreso.eh.unsam/532>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/esz9/M9T>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Teletrabajo y sindicalismo. Repensando las formas de organización sindical en Argentina frente al trabajo remoto.

Resumen ampliado (septiembre de 2024)

Autores:

Maito, Matías (Director del Programa CETyD (EIDAES)) — matiasmaito@gmail.com

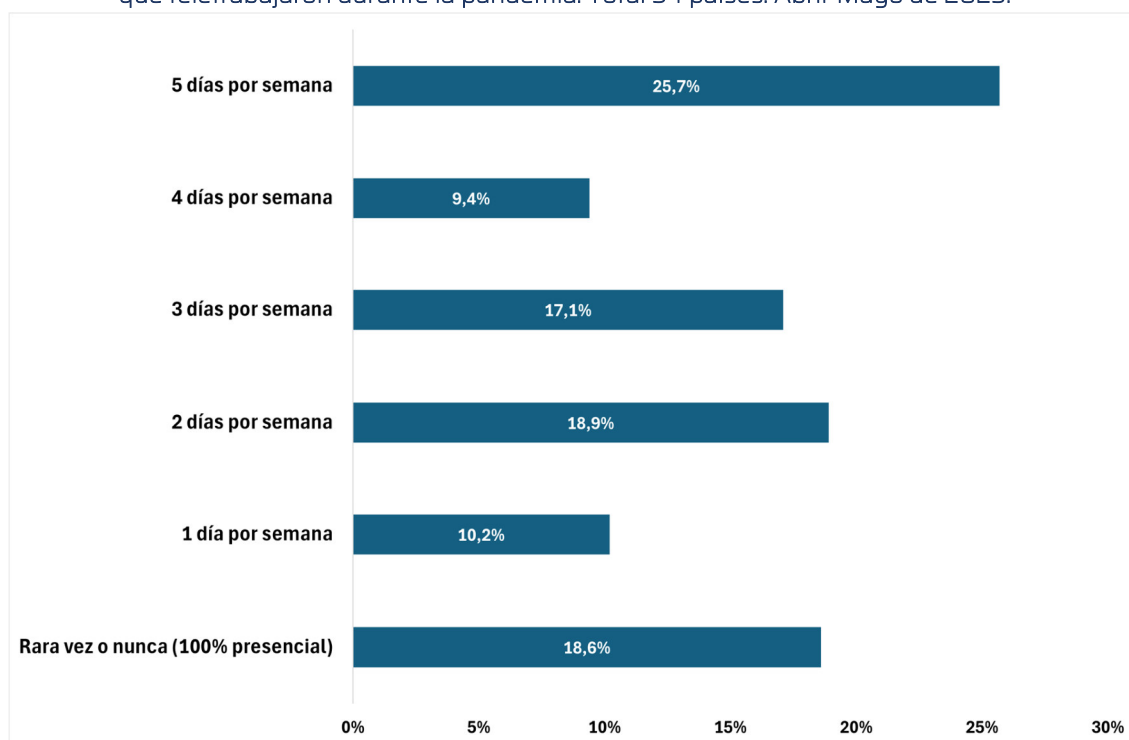
Garay, Ignacio (Investigador del Programa CETyD (EIDAES)) — igaray@unsam.edu.ar

Resumen ampliado

El teletrabajo irrumpió con fuerza en 2020 como respuesta de emergencia ante las restricciones impuestas por la pandemia de Covid-19. Sin embargo, rápidamente se mostró como un fenómeno mucho más amplio que un mero cambio en el domicilio desde el cual el trabajador realiza sus tareas. Los prejuicios que obstaculizaban el trabajo desde el hogar a nivel masivo fueron superados por la respuesta ante la emergencia sanitaria. En otras palabras, los costos que anteriormente impedían a las empresas poner a prueba el teletrabajo debieron ser asumidos forzosamente, y las expectativas sesgadas que pesaban sobre el trabajo desde el hogar fueron desafiadas. Quien ilustró esta idea de forma clara fue el CEO de Morgan Stanley en Estados Unidos, James Gorman, quien declaró en abril de 2020: “Si me hubieran dicho tres meses atrás que el 90% de nuestros empleados estaría trabajando desde su casa y la compañía funcionaría bien, hubiera respondido que es una prueba que no estoy dispuesto a hacer, porque las potenciales desventajas de estar equivocado son enormes”.

Una vez superada la etapa crítica de la pandemia, buena parte de las transformaciones aportadas por el teletrabajo se sostuvieron. Una investigación conducida por el centro WFH Research encontró que 1 de cada 4 trabajadores a nivel global tenía acuerdos “híbridos” de trabajo a mediados de 2023, es decir que dividen su semana laboral entre el hogar y el espacio de trabajo de su empleador. En una escala local, la Universidad del CEMA difundió en 2023 un estudio focalizado en el sector privado del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), según el cual el 63% de los trabajadores se organiza con esquemas mixtos de trabajo presencial y remoto; mientras que solo el 13% lo hace en un esquema puramente presencial. En este marco, los desafíos y dificultades que plantea esta modalidad difícilmente puedan resolverse con un retorno hacia atrás, es decir, hacia la presencialidad total. Una parte significativa de los trabajadores que realizan trabajo remoto -ya sea de forma absoluta o como “trabajo híbrido”- no acordaría con la obligación de asistir a diario a su puesto de trabajo, sobre todo en los casos en los que no es estrictamente necesario para garantizar la continuidad de sus tareas, como muestra la imagen 1. Aunque la posibilidad de adoptar el teletrabajo es distinta según los sectores de actividad -ya que es menos probable en puestos que demandan atención cara a cara o el uso de máquinas y herramientas-, es preciso considerar que una misma posición puede incluir un conjunto de tareas realizables remotamente en dos o tres días semanales de teletrabajo.

Imagen 1. Cantidad de días de trabajo desde casa que elegirían tener los trabajadores que teletrabajaron durante la pandemia. Total 34 países. Abril-Mayo de 2023.



Fuente: Elaboración propia en base a Aksoy et al (2023): "Working from Home Around the Globe: 2023 Report"
N=19.248

En este escenario, el objetivo de esta ponencia es indagar el impacto del teletrabajo en las formas de organización sindical en Argentina. Específicamente, se propone abordar los desafíos que el teletrabajo implica para los trabajadores organizados y relevar algunas de las estrategias que las organizaciones sindicales están adoptando para dar respuestas a estos retos. Para esta investigación, se recurrió a la revisión de la bibliografía reciente sobre la materia, a la cual se incorpora el análisis de sitios web y aplicaciones sindicales, así como documentos parlamentarios en ocasión del debate legislativo sobre la ley de teletrabajo. Asimismo, se incluyen reflexiones a partir de entrevistas realizadas a especialistas y conversaciones informales establecidas con dirigentes sindicales.

Revisitando los encantos del teletrabajo

Entre las principales ventajas que esta modalidad de trabajo implica para los trabajadores se encuentra principalmente la reducción en los tiempos y gastos de

traslados¹, y además incluye mayor libertad para compatibilizar la jornada de trabajo con responsabilidades personales o tareas de cuidado y la reducción de riesgos por accidentes. Un estudio desarrollado en Bélgica encontró una relación lineal entre la cantidad de horas de teletrabajo que ofrece un puesto y su atractivo: los trabajadores que participaron de la investigación asociaron el teletrabajo con un mejor balance entre el trabajo y la vida familiar (*work-life balance*), mayor autonomía en la organización de sus tareas y una mayor satisfacción laboral. Incluso, este estudio sugiere que -bajo ciertas condiciones-, entre distintas propuestas laborales los trabajadores estarían dispuestos a resignar un salario más alto a cambio de más horas de teletrabajo².

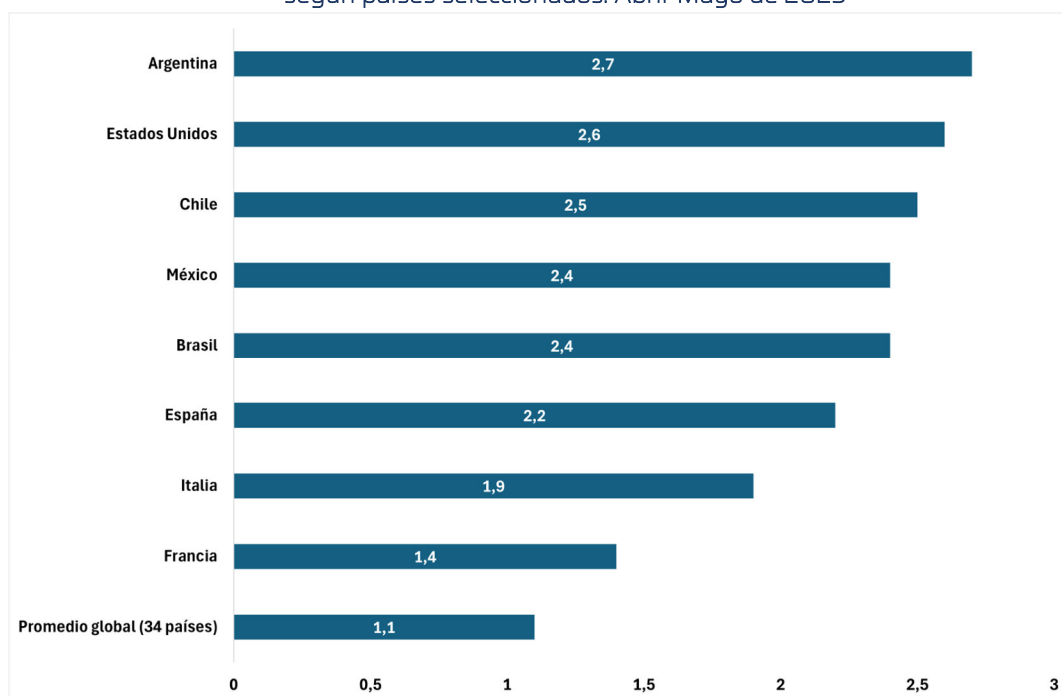
De acuerdo a la investigación de WFH Research mencionada, los trabajadores de Argentina son quienes mayor preferencia tienen por el teletrabajo en la región. En efecto, los encuestados indicaron que desearían contar con 2,7 días de trabajo desde casa (en promedio); más que en Chile (2,5), Brasil y México (2,4). Es decir que el trabajo desde casa aparece como una opción deseada por los trabajadores argentinos, incluso en un país donde antes de la pandemia muy pocas personas habían teletrabajado. Según un informe del CETyD -elaborado con datos de la Encuesta nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS-MTEySS)-, en 2018 solo el 12% de los trabajadores en relación de dependencia de todas las áreas urbanas del país realizaba su trabajo total o parcialmente bajo esta modalidad; a su vez, de ese conjunto la mitad lo hacía uno o dos días por semana³.

¹ Estudios desarrollados en Estados Unidos señalan que el tiempo que ahorran los trabajadores en traslados es dedicado principalmente a su trabajo, antes que al ocio y al cuidado de otras personas (Aksoy et al (2023), "Time Savings When Working From Home").

² Moens, E., Verhofstadt, E., Van Ootegem, L. y Stijn Baert (2024), "Disentangling the attractiveness of telework to employees: A factorial survey experiment". *International Labour Review* 163 (2).

³ Alonso, L., Ottaviano, J.M. y Matías Maito (2020), "El teletrabajo y los derechos laborales del siglo XXI". Editorial Autores de Argentina.

Imagen 2. Promedio de días por semana que los trabajadores desearían teletrabajar, según países seleccionados. Abril-Mayo de 2023



Fuente: Elaboración propia en base a Aksoy et al (2023): "Working from Home Around the Globe: 2023 Report"
N=34.657

En este escenario donde prevalece la preferencia por el teletrabajo entre trabajadores, las organizaciones sindicales se ven desafiadas, toda vez que el trabajo remoto dificulta sus estrategias de representación y la defensa de sus intereses, como también la posibilidad de sostener un sentido de pertenencia colectivo. Si las estrategias clásicas de representación de los sindicatos surgieron en el marco del nacimiento y consolidación del empleo industrial, a tiempo completo, formal; hoy se torna imperativo reconocer los verdaderos alcances (y limitaciones) de una representación basada completamente en la copresencia. Como afirman los/as especialistas en la materia Josefina Estrella, Vanesa Núñez y Santiago Parrilla:

*"Las organizaciones sindicales advierten que el teletrabajo presenta desafíos por las nuevas formas de relación laboral que se desarrollan en un tiempo y espacio menos tangible, casi inmaterial, que impacta en los límites de la vida laboral y personal de los/as trabajadores/as. A su vez, modifica las funciones y categorías tradicionales que suelen estar contenidas en los convenios colectivos de trabajo."*⁴

⁴ Estrella, J., Núñez, V. y Santiago Parrilla (2021), "Los desafíos del teletrabajo". Fundación Friedrich Ebert en Argentina.

La comunicación digital como estrategia sindical central

A partir de nuestra investigación, surge que la comunicación sindical digital se sostiene como un pilar fundamental de las organizaciones de los trabajadores. Aquello que comenzó como una serie de cambios rápidos, de urgencia, para responder a las demandas de la crisis sanitaria, derivó en distintas formas de adaptación, que continúan como un proceso más que como un ciclo cerrado. Como señala una investigación coordinada por la socióloga Marta Novick, los gremios sostienen que la presencialidad es la base de la organización sindical, ya que la distancia aleja a los trabajadores y los desentiende de los conflictos; no obstante, desde el orden práctico sus dirigentes siguen utilizando la virtualidad por sus ventajas para intercambiar información y brindar acciones de capacitación⁵. Al respecto, podemos citar la reflexión de la experta Mónica Sladogna:

"Reconstruir estos canales de comunicación y estas nuevas formas digitales de organización da cuenta de la necesidad de anticiparse al impacto de los cambios y de actuar en la reconstrucción de un colectivo, cuyos pilares han sido socavados y que se basaron tradicionalmente en la presencia en un espacio compartido -la empresa- durante un tiempo delimitado -la jornada diaria, semanal." ⁶

La comunicación conforma un componente central en la acción sindical. Como explica la especialista en comunicación digital, Susana Martins, la comunicación no sólo consiste en la difusión de las actividades y acciones de una organización, sino que tiene un rol constitutivo en la política sindical. Se trata de un área estratégica para interpelar a afiliados, militantes y posicionarse en la opinión pública⁷. Siguiendo a Martins, una buena comunicación sindical invita al trabajador a sumarse, a querer participar, lo interpela y a la vez le permite mantenerse informado sobre actividades y servicios que ofrece su organización; de esta manera, contribuye a que se sienta parte de un colectivo mayor.

¿Qué actitudes adoptaron los sindicatos respecto de la comunicación digital recientemente? En un estudio realizado a fines de 2020 en el Reino Unido, los representantes sindicales entrevistados afirmaron que experimentar con nuevas formas de comunicación a las cuales no venían acostumbrados les permitió un mayor

5 Novick, M. (coord.) (2022). "Tecnología y digitalización: el desafío sindical". Fundación Friedrich Ebert en Argentina.

6 Sladogna, M. (2021). "Control digital, fragmentación e individualización: impacto en la organización sindical". Revista Movimiento.

7 Martins, M.S. (2021). "Comunicación Sindical Digital: diagnóstico y desafíos. El caso de ATE Nacional y UPCN". Trabajo de Integración Final, UNLP.

acercamiento a los trabajadores⁸. Así, aprovecharon los medios disponibles para distribuir cuestionarios online, donde recopilaron las circunstancias que cada trabajador estaba experimentando con la pandemia, y luego utilizaron esa información como insumo a la hora de negociar con los empleadores. También realizaron esfuerzos para mejorar su presencia digital, a través de sistemas de mails masivos, *webinars*, actualización de sus sitios web, uso de plataformas de videoconferencia, entre otras herramientas.

En Argentina, Vanesa Núñez y Santiago Parrilla desarrollaron un estudio donde entrevistaron a más de 60 dirigentes e integrantes de organizaciones sindicales en Argentina y relevaron las redes sociales de 50 gremios⁹. Allí identificaron nuevas formas de vinculación entre los sindicatos y sus trabajadores a partir del contexto de aislamiento social. El diseño y actualización de los sitios web sindicales coexistió con las oportunidades brindadas por Whatsapp, Facebook, Instagram, Twitter y YouTube. Los autores proponen que los sindicatos deben mantener una consistencia en la comunicación entre sus distintos canales, así como considerar la existencia de brechas digitales entre afiliados con distintas edades, posibilidades de acceso a la tecnología, hábitos de consumo y conectividad.

Finalmente, las aplicaciones móviles sindicales tienen el potencial de convertirse en una buena opción de comunicación con los afiliados. Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares, prácticamente 9 de cada 10 habitantes en el país utiliza un teléfono celular¹⁰. Encontramos que algunas organizaciones gremiales avanzaron con el desarrollo de aplicaciones móviles que incorporan distintas funcionalidades. Allí comparten información sobre la obra social sindical, cursos, contenidos culturales, turismo y hotelería, beneficios sindicales (por ejemplo, kit escolar), novedades sindicales, información de las autoridades, teléfonos útiles y, en un único caso, una aplicación sindical específica para la gestión de actividades y competencias deportivas entre los afiliados. Otras funcionalidades que pueden incorporar las *apps* sindicales son el acceso a los convenios colectivos de trabajo y las escalas salariales,

8 Hunt, T. y Connolly, H (2023). "Covid-19 and the work of trade unions: Adaptation, transition and renewal". *Industrial relations journal*.

9 Núñez, V. y Parrilla, S. (2020). "Sindicalismo e innovación. Rol de las TIC en la gestión de las organizaciones sindicales". Fundación Friedrich Ebert en Argentina.

¹⁰ 89,3% de las personas mayores de 4 años. Datos correspondientes al total de 31 aglomerados urbanos, cuarto trimestre de 2022.

denuncias anónimas, información de seguridad e higiene en el trabajo y la posibilidad de afiliarse¹¹.

¹¹Se relevaron aplicaciones sindicales de UOCRA, tres seccionales de "La Bancaria" y otras cinco de la Unión Obrera Metalúrgica.