Imprimir

Esta es la primera de una serie de publicaciones sobre el futuro del trabajo desde la crisis del Covid 19.

Hace unas semanas, el hombre más rico del mundo, Elon Musk, CEO de Tesla, les dijo a sus empleados que debían volver a la oficina o abandonar la empresa. Musk escribió en un correo electrónico que todos en Tesla deben pasar al menos 40 horas a la semana en la oficina. *"Para ser súper claro: la oficina debe estar donde se encuentran de verdad tus colegas, no en una pseudo oficina remota. Si no se presenta, asumiremos que has renunciado".* A continuación elogió a los trabajadores de sus fábricas chinas por trabajar hasta las 3 de la mañana si es necesario.

En 2021, el director ejecutivo de Goldman Sachs, David Solomon, dijo que *"el trabajo remoto no es ideal para nosotros, y no es una nueva normalidad",* y pronosticó que sería *"una aberración que vamos a corregir lo más rápido posible* ". . Sin embargo, un año después, menos de la mitad de los empleados del banco acudían regularmente a su sede de Nueva York, lo que obligó a Solomon a suplicar nuevamente al personal que regresara. Nuevamente el año pasado, Jamie Dimon, director ejecutivo de JP Morgan Chase, dijo que trabajar desde casa *"no funciona para la generación espontánea de ideas. No funciona para la cultura".* Dimon finalmente cedió y dijo que el 40% de los 270.000 empleados del banco podían trabajar solo dos días a la semana desde la oficina. En su carta anual a los accionistas, escribió:*"Es evidente que trabajar desde casa será algo más común en las empresas estadounidenses".*

Musk y estos otros jefes son como el Rey Canute tratando de hacer retroceder la marea. Desde la pandemia, muchos trabajadores se niegan a volver a una semana de cinco días a tiempo completo. Más de un tercio de la fuerza laboral de oficina del Reino Unido todavía trabaja desde casa. En el Reino Unido, el 23 % de los trabajadores que ganan £40.000 o más siguen trabajando desde casa cinco días a la semana y otro 38 % sigue un patrón híbrido, dividiendo su tiempo entre la oficina y el hogar.

Desde la pandemia se da el fenómeno de la llamada Gran Dimisión. La gran dimisión es la

idea de que una gran cantidad de personas están renunciando a sus trabajos y lo hacen porque la pandemia les dio una nueva perspectiva sobre sus carreras o se quemaron durante la pandemia. Una encuesta global de Microsoft de más de 30 000 trabajadores mostró que el 41 % estaba considerando dimitir o cambiar de profesión, y un estudio de la empresa de software de recursos humanos Personio sobre los trabajadores en el Reino Unido e Irlanda mostró que el 38% de los encuestados planeaba dimitir en los próximos seis meses o un año. Solo en los EEUU, más de cuatro millones de personas renunciaron a sus trabajos en abril, según un resumen ejecutivo del Departamento de Trabajo de los EEUU, el mayor aumento registrado nunca.

No es un fenómeno exclusivamente estadounidense. El movimiento chino “recostarse”, en el que los jóvenes dan la espalda a la rutina diaria, está ganando popularidad. En Japón, conocido por sus largos horarios de oficina, el gobierno ha propuesto una semana laboral de cuatro días.

Antes de la pandemia de COVID-19, la OIT estimó que el 7,9% de la fuerza laboral mundial (260 millones de trabajadores) trabajaba desde casa de forma permanente. Aunque algunos de estos trabajadores eran “teletrabajadores” a la antigua, la mayoría no lo era, ya que la cifra incluye una amplia gama de ocupaciones, incluidos trabajadores industriales a domicilio (por ejemplo, bordadores, enrolladores), artesanos, propietarios de negocios autónomos y autónomos, además de empleados

Los empleados representaban uno de cada cinco trabajadores a domicilio en todo el mundo, pero este número llega a uno de cada dos trabajadores en los países de altos ingresos. A nivel mundial, de los empleados, el 2,9 % trabajaba exclusiva o principalmente desde su hogar antes de la pandemia de COVID-19. Pero cerca del 18% de los trabajadores tienen ocupaciones y viven en países con la infraestructura que les permitiría realizar efectivamente su trabajo desde casa (OIT 2020).

Esta estimación coincide con otras en el Reino Unido, a saber, el 18 % de los puestos de

trabajo en el Reino Unido (5,9 millones en total) son puestos de trabajo “en cualquier lugar”. Mirando el desglose ocupacional, en cualquier lugar los trabajos son predominantemente ocupaciones profesionales (36%), técnicas (30%) y administrativas (24%). De todos los puestos de trabajo en cualquier lugar, 1,7 millones (28 %) se encuentran en los sectores de finanzas, investigación e inmobiliario, y 1,1 millones (18 %) en transporte y comunicaciones.

Aquí están los números en las ofertas de trabajo que estaban orientadas al trabajo remoto: **Industria**	**% remoto (septiembre de 2020)**	**% remoto (septiembre de 2021)**	**Cambio**
Software y servicios de TI	12,5%	30,0%	17.5
Medios y Comunicaciones	12,5%	21,3%	8.8
Bienestar y fitness	3,3%	21,2%	17.9
Cuidado de la salud	3,2%	14,4%	11.2
Sin ánimo de lucro	4,6%	14,1%	9.5
Hardware y redes	2,2%	12,9%	10.7
Servicios corporativos	5,2%	9,5%	4.3
Educación	9,4%	8,8%	-0.6
Entretenimiento	3,0%	7,7%	4.7
Finanzas	1,8%	6,5%	4.7
Bienes de consumo	2,2%	6,0%	3.8
Recreación y Viajes	0,2%	3,7%	3.5
Fabricación	1,4%	3,0%	1.6
Energía y Minería	1,0%	2,7%	1.7
Venta minorista	0,5%	0,7%	0.2

Pero la mayoría de los jefes todavía se resisten al cambio y al trabajo remoto o la semana de cuatro días. ¿Por qué? Por dos razones. La habitual que se ofrece es que cuando el personal está en la oficina, son ‘más productivos’. Es más difícil colaborar y ser creativo con colegas a través de videollamadas interminables. Sin embargo, esa no es la opinión de muchos trabajadores, quienes dicen que hacen mucho más en casa sin cotilleos y otras distracciones

de la oficina. En 2015, un estudio de 16.000 miembros de personal de centros de llamadas encontró que aquellos que trabajaban desde casa (WFH, por sus siglas en inglés) eran un 13 % más eficientes que sus colegas en la oficina. El equipo de la FMH fue más productivo ya que tomó menos descansos, se enfermó con menos frecuencia y realizó más llamadas por hora ya que no se distrajo con los descansos para tomar té o beber agua.

La libertad física para trabajar fuera de la oficina, potenciada por la pandemia, ha aumentado la libertad temporal para trabajar en cualquier momento. “Trabajo asincrónico” es la nueva palabra de moda en los círculos de gestión y recursos humanos. Esto tiene sus ventajas: evita la desagradable sincronía de que todos se amontonen en los trenes todas las mañanas y tardes y permite que las personas ajusten el trabajo a otras prioridades o responsabilidades.

Pero también hay desventajas. Un estudio publicado en 2017 de trabajadores en 15 países encontró que el impacto del trabajo remoto en el equilibrio entre la vida laboral y personal era “altamente ambiguo” : los trabajadores señalaron que pasaban más tiempo con sus familias, pero también un aumento en las horas de trabajo y límites borrosos entre trabajo remunerado y vida personal.

También existen preocupaciones sobre los posibles impactos en la salud mental de trabajar desde casa. La investigación realizada por la firma de consultoría de gestión McKinsey descubrió que trabajar desde casa en realidad había aumentado las tasas de “quemados” entre todos los empleados mientras luchaban por hacer malabarismos con sus carreras y vidas familiares, y este era particularmente el caso de las mujeres. La encuesta de 65.000 empleados encontró que la brecha entre las tasas de “quemados” de hombres y mujeres casi se duplicó, con el 42% de las mujeres señalando agotamiento en comparación con un tercio de los hombres.

Pero la verdadera razón de la oposición de los empleadores no es solo una menor productividad, sino que la gerencia comienza a perder el control sobre sus empleados, tanto en términos de tiempo como de decisión sobre la actividad a ejecutar. La opresiva relación

jefe-empleado comienza a debilitarse. Y por supuesto, está la cuestión del dinero. El bufete de abogados londinense Stephenson Harwood permite que su personal trabaje desde casa el 100 % del tiempo, pero solo si aceptan una reducción salarial del 20 %. “Al igual que muchas empresas, creemos valioso estar juntos en la oficina con regularidad, al mismo tiempo que podemos ofrecer flexibilidad a nuestra gente”, dijo un portavoz. En el popular sitio web de la industria legal RollOnFriday, un abogado de Stephenson Harwood dijo que la política de “100%en casa,80%paga” fue “un cambio total”.“Puedo vivir en Bath y trabajar para una empresa de la ciudad”, ganando más que en su antigua empresa regional “incluso después del 20 % de recorte”.

Estas objeciones de los jefes al trabajo remoto y una semana laboral más corta ahora se pondrán a prueba con un nuevo plan piloto. Más de 3.000 trabajadores de 60 empresas de toda Gran Bretaña probarán una semana laboral de cuatro días, en lo que se cree que es el plan piloto más grande que se llevará a cabo en cualquier parte del mundo. Joe O’Connor, director ejecutivo de 4 Day Week Global, declaró que no había forma de “retroceder el reloj” al mundo anterior a la pandemia . “Cada vez más, los gerentes y ejecutivos están adoptando un nuevo modelo de trabajo que se enfoca en la calidad de los resultados, no en la cantidad de horas”(…)“Los trabajadores han salido de la pandemia con diferentes expectativas en torno a lo que constituye un equilibrio saludable entre vida y trabajo”.

Eso suena muy bien para las clases profesionales de las finanzas, el derecho y la tecnología. En general, el 48% (2,8 millones de personas) de los que tienen trabajos moviles tienen un título académico. De hecho, el 20% de las personas con estudios de grado o superior en el Reino Unido están trabajando en cualquier lugar. Pero la mayoría de los trabajadores no son necesarios en tales trabajos moviles. La mayoría trabaja en trabajos mal pagados y que requieren una actividad de tiempo completo fuera de casa. En el Reino Unido, solo el 6 % de las personas que ganan £15.000 o menos trabajan desde casa todos los días, y solo el 8 % tiene privilegios de trabajo híbrido.

El Congreso Británico de Sindicatos (TUC) advirtió que trabajar desde casa corre el riesgo de crear una “nueva división de clases”, ya que los trabajadores de primera línea en

supermercados y hospitales, mecánicos y otros trabajos centrados en el cliente no tienen la opción de trabajar desde casa. Frances O'Grady, secretaria general de TUC, señala: "Todo el mundo debería tener acceso a un trabajo flexible. Pero mientras el trabajo a domicilio ha crecido, las personas en trabajos que no se pueden hacer desde casa se han quedado atrás. Ellos también merecen acceso a un trabajo flexible. Y necesitan nuevos derechos a opciones como horarios flexibles, turnos predecibles y puestos de trabajo compartidos".

La realidad es que para la mayoría de los trabajadores la reducción de la jornada de "9 a 5" ha estado en marcha durante décadas. En 2010-11, el 20 por ciento de los empleados en los EEUU trabajaron más de la mitad de sus horas fuera del horario estándar de 6 a. m. a 6 p. m. o los fines de semana. Una amplia encuesta de trabajadores en toda la UE en 2015 encontró que aproximadamente la mitad trabajaba al menos un sábado al mes, casi un tercio trabajaba al menos un domingo y aproximadamente una quinta parte trabajaba por la noche. Y esto ocurre principalmente en el lugar de trabajo, no en el hogar.

Un patrón de turnos común para los trabajadores de producción y almacén hoy en día es trabajar cuatro días de 12 horas, tener cuatro días libres, luego trabajar cuatro noches y luego tener otros cuatro días libres. Otra es trabajar turnos de ocho horas en rotación. Como explica un anuncio de trabajo real en el Reino Unido para un puesto de almacén: "El horario de trabajo es: 6 am a 2 pm, 2 pm a 10 pm, 10 pm a 6 am. Trabajará una semana en un turno y luego rotará, por lo que se requiere flexibilidad para cubrir todos los turnos". No hay posibilidad de trabajo en el domicilio.

Las fábricas y los almacenes no son los únicos lugares de trabajo que funcionan las 24 horas. El trabajo en turnos es común para médicos, enfermeras, cuidadores, choferes y guardias de seguridad, entre otros. Parece estar en aumento. En 2015, el 21 % de los trabajadores de la UE informaron que trabajaban en turnos, frente al 17 % de la década anterior. Si bien el trabajo en turnos se adapta a algunas personas, la evidencia sugiere que daña su salud, especialmente si rotan entre el día y la noche. Los turnos de doce horas, los turnos rotativos y los horarios impredecibles están asociados con un mayor riesgo de enfermedades mentales, problemas cardiovasculares y problemas gastrointestinales.

El trabajo en turnos también puede perjudicar la vida familiar. “Los casos de divorcio son bastante abundantes. Vemos muchos divorcios, solo por el hecho de que las familias, especialmente las parejas jóvenes, están lejos de su familia [durante] 12 horas, y luego, cuando regresan a casa después de un turno de 12 horas, solo quieren dormir”, señaló un gerente de una planta de fabricación de EEUU a los académicos que estudian el impacto del trabajo en turnos. Un trabajador apuntó en el mismo estudio: “Cambia nuestro tiempo con nuestra familia. Cambia nuestro tiempo con nuestra vida social y la iglesia y los grupos comunitarios. Todas esas cosas en las que te gustaría estar involucrado”.

El teletrabajo puede haber llegado para quedarse; y muchos empleadores pueden estar de acuerdo con una semana de cuatro días (pero casi con certeza solo si la ‘productividad’ aumenta lo suficiente como para justificarlo y probablemente con un recorte salarial). Pero la esclavitud diaria (y nocturna) con salarios apenas aceptables continuará para la mayoría de los trabajadores.

El futuro del trabajo: la parte 2 cubrirá cómo las horas de trabajo se han hecho más largas, lo que ha provocado graves daños a la salud de millones de personas.

Michael Roberts, habitual colaborador de Sin Permiso, es un economista marxista británico, que ha trabajado 30 años en la City londinense como analista económico y publica el blog The Next Recession.
Fuente: https://sinpermiso.info/textos/el-futuro-del-trabajo-1-el-teletrabajo
Foto tomada de: https://sinpermiso.info/textos/el-futuro-del-trabajo-1-el-teletrabajo