

Teletrabajo migrante y COVID-19**Migrant teleworking and COVID-19****Teletrabalho migrante e COVID-19****Juan Gabino González Becerril¹**

Con la aparición de la pandemia del COVID-19 debido al virus SarsCov-2 o en el mundo se trastocó la organización del trabajo. Lo que Incluye a quienes cumplían tareas esenciales y los que no lo hacían, ambas se reconvirtieron, casi abruptamente, en teletrabajadores o en el denominado *home office*. Pero a la vez, subsistieron los que no entraron a este mundo virtual. Muchos otros empleos quedaron en *stand bay* (en espera, suspenso o en la inmovilidad). La mayoría de la población trabajadora y los sectores económicos sufrieron transformaciones en el mundo y América Latina no fue la excepción: hasta antes de la pandemia las personas que tenían la posibilidad de trabajar de manera remota presentaban variaciones por país: Colombia 45%; Argentina 44%; México 39%; Chile 31%; Brasil 22% y Perú 21%¹. El mundo del trabajo entre abril y mayo del año 2020 sufrió un freno brutal y desafiante ante el nuevo contexto de la pandemia y sobre todo si el trabajador es migrante, además en un lugar distinto al lugar de su nacimiento o residencia previa.

Antes de la pandemia del Covid-19 ya existía el concepto de teletrabajo, el cual se define como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones –como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles

¹Economista. Doctor en Estudios de Población. Profesor de la Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca, México. E-mail: gonzalezg2012@hotmail.com ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4274-4203>



Este artículo está licenciado sob forma de uma licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional, que permite uso irrestrito, distribuição e reprodução em qualquer meio, desde que a publicação original seja corretamente citada.

y de escritorio— para trabajar fuera de las instalaciones del empleador². Obviamente está asociado a la globalización, así como al proceso de desglobalización y alude al trabajo a distancia, del cual puede haber varios tipos; por ejemplo, el que se conoce como el *smart working* (trabajo en forma inteligente, trabajo flexible), trabajo móvil, *home office*, *home working*, *homme office freelance*, *coworking* (trabajo colaborativo a la distancia), *net working*, nómadas digitales, *crowdfunding* o *networking* (negocios a través de redes en forma virtual), oficinas móviles, entre otros³, los cuales se pueden sintetizar en la frase “de cómo el teletrabajo influye en nuestras vidas” (televida)⁴. Dichos trabajos se aceleraron con la pandemia, a la vez que se derivan nuevas tendencias en distintos lugares en el mundo post-pandémico⁵ e incluso hay quienes sostienen que el *smart working* desbancará al teletrabajo⁶.

El *smart working*, como dijimos en su definición, se centra en el cumplimiento de objetivos por parte del profesional. En cambio, el teletrabajo se enfoca en el cumplimiento del horario laboral. Esto hace que el *smart working* sea mucho más flexible que el teletrabajo⁷.

La mayoría de los trabajos citados previamente están asociados a la tecnología de la información (TIC) y relacionados a un tercer lugar, es decir, un lugar distinto al de la empresa que se representa. El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las TIC en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador⁸: antes de la pandemia, solo una fracción de la fuerza laboral trabajaba ocasionalmente desde casa. Dentro de la Unión Europea (UE), la incidencia del teletrabajo regular u ocasional (teletrabajo en el hogar y teletrabajo móvil combinados) variaba del 30 por ciento o más en Dinamarca, los Países Bajos y Suecia al 10 por ciento o menos en la República Checa, Grecia, Italia y Polonia. Según los estudios, hasta un 20 por ciento de la fuerza laboral de los Estados Unidos trabajaba regular u ocasionalmente desde su casa u otro lugar alternativo, un 16 por ciento en el Japón y solo un 1,6 por ciento en Argentina⁸.

Después de marzo del 2020, a medida que las infecciones por Covid-19 se extendieron por todo el mundo, los gobiernos de los países dieron instrucciones a

los empleadores de cerrar sus operaciones y, de ser posible, aplicar el teletrabajo a tiempo completo para sus trabajadores, con muy poco tiempo de preparación tanto para los empleadores como para los trabajadores que incluso despobló los espacios o lugares de trabajo. El siguiente argumento tiene sentido: “¡Los empleados de todo el mundo no están en su escritorio entre el 50% y el 60% del tiempo!” Eso es una gran pérdida de espacio y dinero³.

Pero a la vez, para algunas empresas significó un gran ahorro. Por ejemplo, “El trabajo desde casa les ahorrará a los empleadores estadounidenses más de \$ 30 mil millones al día en lo que de otra manera habría sido una pérdida de productividad durante el cierre de oficinas debido a Covid-19”³ (hasta abril de 2020 se habían perdido más de 50 millones de empleos en Estados Unidos).

La nueva lógica del trabajo, es algo que se planeó como una solución temporal y a corto plazo ha estado sucediendo desde hace meses. Esto implicó que la mitad de la fuerza laboral de Estados Unidos (EEUU) hace teletrabajo y todo indica que seguirá así luego de la pandemia. Un estudio del MIT comprobó que el 50.2 por ciento de los estadounidenses empleados trabajan desde sus casas (umbral), contra el 37.1 por ciento que se desplaza a un ámbito laboral. Por qué se cree que no se volverá atrás³. Pero para los inmigrantes indocumentados fue mucho más difícil, porque su trabajo es en su mayoría manual y muy pocos practicaron el *home office*. Sobre todo, porque el país vecino del norte cerró fronteras y restringió entradas para trabajadores no calificados o indocumentados. Con ello, las mujeres hispanas, los inmigrantes, los adultos jóvenes, adultos mayores y los que tienen menos educación son los más afectados por la pérdida de empleo por el COVID-19³.

Para el caso de América Latina a inicios de la pandemia, el 21.3 por ciento de los ocupados hacían teletrabajo siendo los países centroamericanos con menor práctica de este nuevo esquema de trabajo durante la pandemia y con diferencia entre chicas, medianas y grandes empresas³.

“Cifras de la CEPAL señalan que, entre el primer y segundo trimestre de 2020, el tráfico en sitios web y usos de aplicaciones relacionadas con el teletrabajo aumentó 324%, en plataformas como Zoom o Google Meets, sin

embargo, en la región, solo 76% de los empleados podría trabajar desde sus casas”³.

En términos simples, el teletrabajo afecta a la diversidad de países y estratos generacionales de la población trabajadora (migrante o no migrante), los conceptos de su usabilidad y accesibilidad metafórica nos referimos a las generaciones que se han popularizado son las de “*baby boomers*”, *generación X*, *los centenials*, *los milenials*, *los centenials* y la denominada generación de cristal⁹. En el contexto actual hubo diferencias de su impacto generacional en el trabajo frente al COVID-19, por ejemplo, la *generación X* y *Centennials* prefieren el trabajo presencial, los *Millennials* priorizan el teletrabajo³.

Aunque para muchos significó que el teletrabajo se convirtió en un posible punto de conexión entre las expectativas de las distintas generaciones que laboran en una organización, bajo el diseño e implementación de ambientes de colaboración y aprendizajes constantes y el liderazgo y la motivación (o precarización) que generen beneficios para los empleadores y los colaboradores¹⁰. En términos simples, no quita reconocer las diferencias de perspectivas, choques, accesos, obstáculos de la inclusión, exclusiones generacionales en el trabajo a distancia y que simultáneamente estuvieron presentes en el trabajo presencial. Pero sobre todo en lo que se refiere al incremento de la informalidad, el subempleo y desempleo⁸ que son los rastros más visibles de la pandemia en nuestra América Latina³, así como la falta de un marco jurídico para su regulación².

Sin duda, este será uno de los temas a desarrollar, conceptualizar, pensar, repensar e impensar el teletrabajo en el mundo actual y la diferencia generacional como de sus determinantes retomando los argumentos de José Ortega y Gasset citado en Marías¹¹ en el contexto del SarsCov-2 y en la era postpandémica en el área de la Ciencias Sociales.

REFERÊNCIAS

1. Véanse en Statista. Porcentajes de personas que tienen la posibilidad de trabajar de manera remota en países seleccionados de América Latina. 2020 [acceso em 2021 jun. 15]. Disponible em: <https://es.statista.com/estadisticas/1110505/porcentaje-trabajadores-a-distancia-america-latina-por-pais/>
2. ILO. El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica. 2020 [acceso em 2021 jun. 15]. Disponible em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
3. Briseño AD. Diferencias entre Home Office, Home Working y Smart Working. 2021 [acceso em 2021 mai. 04]. Disponible em: <https://solucioneseurosoft.com/desarrollo-y-productividad/homeoffice/>
4. Castells M. "Televida". 2021 [acceso em 2021 mai. 04]. Disponible em: <https://www.lavanguardia.com/opinion/20210320/6602702/televida.html>.
5. Radiocut. "Televida" (según Manuel Castells) o como el teletrabajo influye en nuestras vidas. 2021 [acceso em 2021 mai. 04]. Disponible em: <https://ar.radiocut.fm/audiocut/televida-segun-manuel-castells-o-como-teletrabajo-influye-en-nuestras-vidas/>
6. Byte. El Smart Working desbancará al teletrabajo. 2018 [acceso em 2021 mai. 06]. Disponible em: <https://revistabyte.es/actualidad-it/smart-working-desbanca-al-teletrabajo/>
7. Lemontech. Smart working vs. Teletrabajo: ¿cuál es mejor para las firmas?. 2020 [acceso em 2021 mai. 06]. Disponible em: <https://blog.lemontech.com/smart-working-vs-teletrabajo/>
8. OIT. Panorama laboral 2020 América Latina y el Caribe. 2020 [acceso em 2021 jun. 15]. Disponible em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
9. Minolli CB. Teletrabajo y diversidad generacional: Una ampliación de los conceptos de usabilidad y accesibilidad. CEMA Working Papers: Serie Documentos de Trabajo. Buenos Aires: Universidad del CEA; 2012.

10. Pabón-Montealegre MV, Muñoz- Zapata DE. Comunicación y Teletrabajo para la convergencia generacional: Análisis de casos de empresas de comunicación en Medellín, Colombia. Comhumanitas. 2018; 9(1):16-27.
11. Marías J. El método histórico de las generaciones. Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes; 2014.

Como citar: González Becerril JG. Teletrabajo migrante y COVID-19. J Health NPEPS. 2021; 6(2):e5665.