

Meditar el Trabajo del Futuro tras Pandemia

DRA. JOSEFA MONTALVO ROMERO*



REVISTA IBEROAMERICANA
DE RELACIONES LABORALES

Labour Issues.

Iberoamerican Journal of Industrial Relations

ISSN 2173-6812

VOL. 39, (2021)

pp. 50-57



FECHA RECEPCIÓN:

2021-05-20

FECHA REVISIÓN:

2021-05-25

FECHA ACEPTACIÓN:

2021-09-30

FECHA PUBLICACIÓN:

2021-12-05

RESUMEN:

Hoy no podemos pensar en el trabajo del futuro sin 3 elementos: el tecnológico, el de procesos y el de las personas. Hay que repensar procesos, mercados y paradigmas en el marco de una nueva cultura organizacional emergente tras pandemia. Es innegable el efecto catalizador que las tecnologías han tenido para conservar empleos y para recuperar los perdidos; el teletrabajo, la capacitación a distancia y las plataformas digitales bajo demanda han tomado un papel protagónico en el mundo del trabajo. Aunado a esto, la realidad laboral actual pone en evidencia lo lejano que está el esquema del trabajador asalariado, para el cual se diseñó la seguridad social existente; esto sugiere un replanteamiento para proteger al trabajador de los riesgos de salud, enfermedad y vejez.

PALABRAS CLAVE

Tecnología, Salud, Trabajo, Pandemia, Futuro.

ABSTRACT

Today we cannot think of the work of the future without 3 elements: technological, process and people. We must rethink processes, markets and paradigms within the framework of a new organizational culture emerging after the pandemic. The catalytic effect that technologies have had in conserving jobs and recovering those lost is undeniable; teleworking, distance training and on-demand digital platforms have taken a leading role in the world of work. In addition to this, the current labor reality shows how far the salaried worker scheme is, for which the existing social security was designed; This suggests a rethinking to protect the worker from the risks of health, disease and old age.

KEYWORDS

Technology, Health, Work, Pandemic, Future.

* Investigadora del Centro de Estudios sobre Derecho, Globalización y Seguridad de la Universidad Veracruzana de México.

Meditar el Trabajo del Futuro tras Pandemia

1. Introducción

Producto de la pandemia por Covid-19 el mundo se detuvo de golpe en los primeros meses del 2020. Como consecuencia, todo cambió abruptamente en todos los ámbitos exhibiendo la vida humana virtualizada.

Estamos en un punto en el que nos preguntamos ¿Qué papel desempeñamos como trabajadores tras pandemia? La respuesta sería tan variada como pensar en unidad de conocimiento, saberes, habilidades, network, redes de colaboración o cualquier otra modalidad donde espacio y tiempo, de acuerdo con Zigmunt Bauman (2003, P. 114) se hacen fuerza en contra de sí, sobre todo el tiempo frente el espacio. El primero es el medio, herramienta de conquista del segundo; antes se encontraba a la par de nuestros sentidos, sin embargo, con los avances tecnológicos, esta percepción del tiempo se ha transformado de manera tal que lo que antes nos parecía tan lejos, ahora sólo está a un click de nosotros, de esa manera conquistamos el espacio.

En este contexto concebir al ciudadano como consumidor es parte de la modernidad contemplada por la ideología neoliberal, donde la acción colectiva y la vida pública quedan restringidas a un clic en la recomendación de un algoritmo (Camin, 2020, p.83).

Es evidente que está crisis sanitaria coloca al sector tecnológico en el epicentro de una economía convertida en función de sus algoritmos. Hoy día el trabajo se piensa y ejecuta de manera tal que atrás quedaron esos días de colaboración y convivencia que dieron identidad a la fuerza de trabajo.

Aunado a esto, la realidad laboral actual pone en evidencia lo lejana que esta del esquema del trabajador asalariado, para el cual se diseñó la seguridad social existente; esto sugiere un replanteamiento para proteger al trabajador de los riesgos de salud, enfermedad y vejez.

2. Virtualización de la precariedad

Lo virtual puede entenderse como aquello que existe en potencia y no en acto. No se trata de oponer virtual a real, porque ambas situaciones existen pero su medio de concreción o expresión es diferente (Peppino, 2006).

Por su parte la Real Academia de la Lengua Española nos dice que la palabra virtual proviene del latín *virtus* 'Poder, facultad, fuerza, virtud', que tiene buena virtud para producir un efecto, aunque no lo produce de presente.

Por su parte la precarización laboral la entendemos como ese constructo que agrupa todos los hechos que denotan un agravio a la capacidad potencial del empleo para constituirse como una variable mediadora del bienestar económico y de la inserción social para el trabajador. (Villafuerte, 2020, p198).

Con el incremento de las actividades virtuales a raíz de la pandemia fue mucho más visible el trabajo precario que carece de seguridad en el empleo y en general cobran salarios más bajos, tienen una protección social limitada y pocas prestaciones o ninguna. Pero también quedaron en evidencia las condiciones en que miles de trabajadores viven en sus hogares, carentes de espacios adecuados para virtualizar el trabajo, nula o deficiente posibilidad de conectividad, falta de equipo adecuado etc., y sumado a todo ello está la parte de los riesgos psicosociales a que están expuestos.

Esto nos arroja estadísticas preocupantes. De acuerdo a datos de Forbes (2021) las horas de trabajo en el mundo se redujeron un 8.8%, equivalente a 255 millones de empleos en el 2020, aunque en la mayoría de los casos se trató en realidad de horas de trabajo de personas aún empleadas. Como era de esperarse Latinoamérica es la región más afectada y dentro de ella Brasil y México las economías con mayores pérdidas del 15% y 12.5% respectivamente.

Ante este panorama la Organización Internacional del Trabajo prevé una recuperación "lenta, desigual e incierta" del mercado laboral en el 2021.

En este contexto, la precariedad como fenómeno multidimensional, impacta en el grado de certidumbre respecto a la estabilidad en el empleo, a las condiciones de trabajo, a los mecanismos formales de defensa, a los niveles de ingreso y respecto de los derechos sindicales que pueden ejercerse.

No debemos perder de vista lo importante que es colocar en el centro de la vida humana al trabajo en relación directa con la dignidad y el desarrollo de la personalidad. Nos encontramos ante un derecho fundamental, que responde a una elección personal, en base a la cual la persona decide como ser útil socialmente y como desarrollar sus capacidades, logrando así el libre desarrollo de su personalidad.

De acuerdo con Luz Pacheco (2007, 45) la sociabilidad del género humano presupone una solidaridad comunitaria, que se manifiesta en un deber de servicio, no solo al grupo colectivamente considerado, sino a las personas individuales que lo componen. Y no es incompatible con la libertad porque esta se ejerce en la elección de la profesión, en la libre opción del propio servicio.

Lo anterior es indispensable no perderlo de vista ante la evidente virtualización organizacional. Y es que la virtualización no tiene marcha atrás, sin embargo, no es un fenómeno nuevo, sino que está en los orígenes del fenómeno organizacional en la medida que muchas operaciones de división de tareas han respondido a estas características aunque con tecnologías limitadas que no permitieron su expansión, hasta ahora. (Proyecto, 2014).

Así, podemos partir de dos conceptos teóricos extremos, como son la virtualización organizacional analógica y la virtualización organizacional digital (San Emeterio 2013, 4).

La organización analógica, plantea la construcción de un espacio interno donde se despliega el fenómeno organizacional, y que trasciende la delimitación física del mismo pero manteniendo como referencia la espacialidad física para sus procesos concretos.

Por su parte la organización digital, implica un grado superior de virtualización, por lo cual los procesos organizacionales se desarrollan en un espacio de simulación virtual construido sin referencias al espacio real, pero con impacto en los resultados reales, partir de la sobreimpresión de la realidad digital construida en lo real, o incluso, creando una realidad específicamente virtual. (Martin y Hoffmann, 2014, 2).

Siguiendo a César Gómez (2013, 183), ahora estamos frente a sujetos sin cuerpo, donde la virtualización organizacional configura y reproduce sus espacios operacionales, articula en tiempo real las operaciones de saber que tiene soporte en la tecnología digital y virtual y donde el sujeto soporta su corporeidad en la simultaneidad de los procesos virtuales.

No se puede negar que la virtualidad impulsada en el 2020 desnudó como nunca lo lejos que estamos de alcanzar los objetivos del trabajo decente, conceptualizado como aquel basado en un empleo de calidad que nos permita un ingreso adecuado a nuestras necesidades y a nuestros proyectos personales y familiares, que nos ofrezca protección frente a riesgos de trabajo y en la posterior etapa de inactividad por razón de edad; un trabajo en el que las relaciones estén debidamente reguladas por la ley, especialmente en lo atinente a derechos fundamentales y autorreguladas mediante acuerdos negociados en un marco de respeto a los derechos colectivos, así como acceso a la seguridad social.

3. Salud ocupacional

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la Salud Ocupacional es una ciencia multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de las personas trabajadoras mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes en el trabajo, así como la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro su salud y seguridad. Además procura generar y promover un ambiente de trabajo equilibrado, estableciendo organizaciones que cumplan con los estándares que permitan el bienestar físico, mental y social de las personas, contribuyendo de manera efectiva al desarrollo sostenible y permitiendo su enriquecimiento humano y profesional desde el trabajo. En sí lo que se busca es la adaptación del trabajo al hombre, y de cada hombre y su tarea. (Aguilera, 2008, p.14).

Pero esto no es nuevo, en 1950 al conformarse el Comité mixto entre la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud se incorporaron como parte de la salud ocupacional estilos de vida saludables, cultura organizacional y la vinculación con el medio social, superando la visión tradicionalista sobre el ambiente físico de trabajo.

De acuerdo con Arango (2020, p.21), la ocupación debe entenderse como “dinámica inherente al ser humano con sentido y significado y que incluye procesos que se desarrollan en la vida diaria en las áreas de cuidado personal, juego/esparcimiento y trabajo. Estas acciones, vistas como no productivas ni remuneradas, tienen el potencial de favorecer habilidades físicas, mentales, sociales, emocionales, toda una oportunidad de emancipación”.

En el marco de los esfuerzos por regular la temática, en el año 2006 la Organización Internacional del Trabajo adopta el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo que marca las pautas generales para una regulación y promoción eficaces de la salud en el trabajo. Cabe señalar que México no ha ratificado dicho convenio.

Posteriormente, en el año 2014, la Comisión Internacional de Salud Laboral actualiza su Código Ético Internacional para los profesionales de la salud laboral por el enfoque multidisciplinario.

La Comisión Internacional de Salud Laboral es una sociedad profesional internacional no gubernamental que tiene como objetivos fomentar el progreso científico, el conocimiento y el desarrollo de la salud y seguridad en el trabajo en todos sus aspectos. Fue fundada en 1906 en Milán como la Comisión Permanente de Salud Ocupacional.

Desde su primera edición en 1992, el Código de Ética de la ICOH fue ampliamente reconocido y utilizado para la elaboración de códigos nacionales de ética y para la edu-

cación, la política y con fines profesionales, y es la herramienta ética más utilizada en la seguridad y salud en el trabajo.

El código se dirige a todos los profesionales de la seguridad y salud en el trabajo, cualquiera que sea su ámbito específico de actuación, técnico o sanitario. Su objetivo es guiar a todos aquellos que llevan a cabo actividades de salud laboral y para establecer un nivel de referencia sobre la base de que su rendimiento pueda ser evaluado. Su objetivo es también contribuir al desarrollo de un conjunto de principios comunes para la cooperación entre todos los interesados, así como para promover el trabajo en equipo y un enfoque multidisciplinario en salud laboral. Proporciona un marco que permite documentar y justificar desviaciones de la práctica aceptada y coloca una carga de responsabilidad en los que no se hacen explícitas sus motivaciones. (ICOH)

El Código de ética de la Comisión Internacional de salud laboral está orientado a tres objetivos (ICOH, 2014):

1) el mantenimiento y promoción de la salud de los trabajadores y su capacidad de trabajo; 2) el mejoramiento del ambiente de trabajo y el trabajo que conduzca a la seguridad y salud en el trabajo; y, 3) el desarrollo de organizaciones y culturas de trabajo en una dirección que soporte la salud y seguridad en el trabajo.

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad.

En nuestro país, la salud ocupacional como campo transdisciplinario se sigue desarrollando y su objetivo es el bienestar físico, mental y social de los trabajadores para conservar su fuerza de trabajo.

En este caso, la salud ocupacional en México se encarga de dos cosas:

1. Prevenir los siniestros que pudieran tener los trabajadores vigilando las condiciones físicas del lugar de trabajo.
2. Atender la salud emocional de los empleados durante su jornada laboral

Normativamente la salud de los trabajadores se ha regulado en diversas disposiciones, señalamos solo algunas:

El artículo 123, Apartado "A", fracción XV, de la Constitución Federal dispone que el patrono estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores.

La Ley Federal del Trabajo, en su artículo 132, fracción XVI, consigna la obligación del patrón de instalar y operar las fábricas, talleres, oficinas, locales y demás lugares en que deban ejecutarse las labores, de acuerdo con las disposiciones establecidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales, así como de adoptar las medidas preventivas y correctivas que determine la autoridad laboral.

Asimismo, determina en su fracción XVII, la obligación que tienen los patrones de cumplir el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, así como de disponer en todo tiempo de los medicamentos y materiales de curación indispensables para prestar oportuna y eficazmente los primeros auxilios.

El referido ordenamiento también recoge las siguientes obligaciones a cargo de los trabajadores, en su artículo 134, fracciones II y X: observar las disposiciones contenidas en el reglamento y las normas oficiales mexicanas en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo y las que indiquen los patrones para su seguridad y protección personal, y someterse a los reconocimientos médicos previstos en el reglamento interior y demás normas vigentes en la empresa o establecimiento, para comprobar que no padecen alguna incapacidad o enfermedad de trabajo, contagiosa o incurable.

De manera más reciente, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social emitió la Norma oficial 035 donde se exhorta a los centros de trabajo a atender los riesgos psicosociales que pudieran presentar los trabajadores en sus puestos de trabajo; de ahí que el objetivo sea preservar la integridad y atender los percances de los trabajadores,

La salud ocupacional es realmente importante por el efecto significativo que tiene en la calidad de vida en el trabajo y en la calidad de vida de cualquier trabajador. Y es que, aunque en sus orígenes, esta disciplina nació con el objetivo de ayudar y proteger a aquellos trabajadores más expuestos al riesgo físico, en la actualidad, incluye a los trabajadores de cualquier profesión. Es por ello, que **la salud ocupacional no sólo se ocupa de vigilar la seguridad en el trabajo y las condiciones físicas del trabajador, sino también las condiciones psicológicas**. Tiene como objetivo ser un apoyo al trabajador y mantener su capacidad de trabajo en la empresa.

Así, la salud ocupacional se convierte en un apoyo al trabajador para mantener su capacidad de trabajo en la empresa y en las condiciones actuales de pandemia cobran mayor importancia con la emergencia del trabajo digitalizado.

Los riesgos derivan de los equipos y herramientas utilizados, de la forma de organizar y desarrollar el trabajo, del modelo de negocio y las relaciones empresariales o incluso de la propia vulnerabilidad de algunos colectivos de trabajadores.

En un contexto de trabajo digitalizado, ganan presencia factores psicosociales y organizacionales que afectan a la salud de los trabajadores y provocan nuevas dolencias

-problemas musculares, dolores de cabeza, fatiga mental y física, agotamiento cognitivo, sobrecarga informativa, ansiedad, miedo, estrés laboral, dificultad para descansar, pérdida de autoestima, etc. También riesgos ergonómicos por los dispositivos móviles utilizados o los propios lugares de trabajo, más difíciles de evaluar por el empresario, para una adecuada actividad preventiva. (Prieto, 2021,172)

No queda duda que esta prevención pasa por un abordaje interdisciplinario de los riesgos psicosociales, pues a la par del diseño de tareas donde interviene la ingeniería y la ergonomía, la tecnología determina las herramientas, pero salud pública, nutrición, actividad física y demografía detectan los efectos físicos y sociales de esa actividad, que pueden ser diferentes de acuerdo a la naturaleza de las personas y es aquí donde la psicología, la sociología y la economía enmarcan su trabajo, sin olvidar la necesaria presencia de la medicina, la neurociencia, el diseño organizativo de las empresas y las buenas prácticas en materia de recursos humanos. Todo esto debe llevarnos al diseño de un adecuado desarrollo del clima de seguridad psicosocial y gestionar mejor la salud mental en el lugar de trabajo.

4. La opción del Teletrabajo

En los últimos meses las relaciones de trabajo se han transformado de manera vertiginosa. Hace apenas un corto tiempo el trabajador tradicional se desempeñaba en el edificio físico destinado por la empresa, es decir, pasaba del espacio privado de su domicilio al espacio público de su lugar de trabajo, en cambio, con el auge del teletrabajo, transforma su espacio privado en público y viceversa (Levy,1998,p.24).

El teletrabajo está ligado de manera inherente a las TIC ya que son las que dan cabida a que se puedan realizar las tareas fuera del entorno organizacional. Esta nueva modalidad laboral viene desarrollada por la evolución en el contexto de la Sociedad de la Información, permitiendo el acceso universal a la información, infraestructuras y tecnologías, entre otras (Agudo, 2014: 174).

Las primeras referencias al término teletrabajo se remontan a los años 70, cuando el físico Jack Nilles (1976: 4) buscaba formas de ahorro energético, y abogaba por el trabajo a distancia haciendo uso de las entonces incipientes tecnologías de la comunicación. Su idea era llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo.

Para García Palomino (2013: 173) el teletrabajo consta de cuatro etapas: primera etapa en los años setenta (crisis del petróleo), segunda etapa en los años ochenta (aparición de la computadora), tercera etapa en los años noventa (auge Internet), y la cuarta y última etapa a partir del siglo XXI coincidiendo con la llegada de las tabletas, móviles, y la virtualización de escritorios.

Recientemente en el mes de enero del año 2021 nuestro país modificó la Ley Federal del Trabajo, donde se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII bis de la Ley Federal del Trabajo en materia de teletrabajo.

El artículo 330-A define al teletrabajo como una forma de organización laboral subordinada que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, en lugares distintos al establecimiento o establecimientos del patrón, por lo que no se requiere la presencia física de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, en el centro de trabajo, utilizando primordialmente las tecnologías de la información y comunicación, para el contacto y mando entre la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y el patrón. (DOF, 2021)

La persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación.

Para efectos de la modalidad de teletrabajo, se entenderá por tecnologías de la información y la comunicación, al conjunto de servicios, infraestructura, redes, software, aplicaciones informáticas y dispositivos que tienen como propósito facilitar las tareas y funciones en los centros de trabajo, así como las que se necesitan para la gestión y transformación de la información, en particular los componentes tecnológicos que permiten crear, modificar, almacenar, proteger y recuperar esa información.

Se regirán por las disposiciones del presente Capítulo las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

Los derechos de trabajadores en modalidad de teletrabajo son los siguientes:

- Gozar de un trabajo digno y decente
- Recibir por parte del patrón los equipos necesarios para sus actividades
- Recibir la capacitación y asesoría necesaria para el uso de las tecnologías
- Salario remunerador pagado en tiempo y en la forma estipulada
- Recibir los costos de servicios de telecomunicación y electricidad derivados del trabajo
- Tratamiento correcto de los datos e información utilizada
- Desconexión al concluir su jornada laboral
- Tener Seguridad Social
- Perspectiva de género para conciliar la vida familiar

Pero también el teletrabajador debe cumplir con obligaciones puntuales como:

- Utilizar los mecanismos acordados para la supervisión de las actividades
- Cuidar los equipos y materiales recibidos para el desarrollo del trabajo
- Informar sobre los costos de los servicios de telecomunicaciones y electricidad derivados del trabajo
- Atender los mecanismos de protección de datos y restricciones sobre su uso y almacenamiento
- Atender las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, las obligaciones del patrón son las siguientes:

- I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;
- II. Recibir oportunamente el trabajo y pagar los salarios en la forma y fechas estipuladas;
- III. Asumir los costos derivados del trabajo a través de la modalidad de teletrabajo, incluyendo, en su caso, el pago de servicios de telecomunicación y la parte proporcional de electricidad;
- IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;
- V. Implementar mecanismos que preserven la seguridad de la información y datos utilizados por las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo;
- VI. Respetar el derecho a la desconexión de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al término de la jornada laboral;
- VII. Inscribir a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo al régimen obligatorio de la seguridad social, y
- VIII. Establecer los mecanismos de capacitación y asesoría necesarios para garantizar la adaptación, aprendizaje y el uso adecuado de las tecnologías de la información de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, con especial énfasis en aquellas que cambien de modalidad presencial a teletrabajo.

Para que la relación de trabajo bajo esta modalidad se desarrolle dentro de los parámetros legales señalados en la reforma se deben observar las siguientes condiciones:

- El cambio en la modalidad de presencial a teletrabajo, deberá ser voluntario
- las partes tendrán el derecho de reversibilidad a la modalidad presencial

- El patrón deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.
- Condiciones del Trabajo decente
- Los mecanismos, sistemas operativos y cualquier tecnología utilizada para supervisar el teletrabajo deberán ser proporcionales a su objetivo, garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, y respetando el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales.
- Solamente podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria, o cuando la naturaleza de las funciones desempeñadas por la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo lo requiera.

Adicionalmente, la reforma establece un plazo de 18 meses para que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) elabore una Norma Oficial Mexicana (NOM) para atender aspectos ergonómicos, psicosociales y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de los teletrabajadores.

5. Reflexión Final.

El siglo XX estuvo caracterizado por el espacio y tiempo bien determinados en las relaciones de producción. Hoy vemos que esos dos elementos, espacio y tiempo se diluyen ante la emergencia sanitaria y la necesidad de implementar nuevas formas de trabajo.

Es innegable el efecto catalizador que las tecnologías han tenido para conservar empleos y para recuperar los perdidos. El Teletrabajo, la capacitación a distancia y las plataformas digitales bajo demanda han tomado un papel protagonista en el mundo del trabajo.

En este punto se hace indispensable la intervención del Estado para adoptar medidas legislativas y de políticas públicas que respondan a las nuevas configuraciones de relaciones laborales, en especial de corte virtual, a los nuevos contratos, perfiles y desterritorialización de los espacios de trabajo y así evitar la tendencia en la que la reconversión ha relegado al Estado a las manos del consumo y el mercado. (Carreño, 2016 p.8).

No debemos acostumbrarnos a la precariedad laboral que se ha visto develada por la virtualización del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo sigue realizando esfuerzos en pro de alcanzar los postulados del trabajo decente en toda actividad laboral pero no es tarea fácil.

La fórmula debe ser colocar en el centro de la vida humana al trabajo en relación directa con la dignidad y el desarrollo de la personalidad. En este sentido los riesgos psicosociales y la salud en general del trabajador tendrán que ser premisa indispensable para diseñar el futuro del trabajo.

Bibliografía

- Agudo Moreno, M. J. (2014). “El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas”. *Cuadernos de Gestión de Información*, 4, 172–187. Recuperado de file:///C:/Users/UV/Downloads/221801-Texto%20del%20art%C3%ADculo-782931-1-10-20150301.pdf
- Aguilera M, Acosta M, Rodríguez R, Madrigal M, Pozos B. (2008). “Intervención socio-educativa y promoción de Salud Ocupacional”. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. Volumen 2. Recuperado de <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/140/196>
- Arango Soler JM (2020) “La salud ocupacional y su respuesta histórica a las necesidades de salud de los trabajadores”. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*. Volumen 2. Recuperado de <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/140/196>
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica, México.
- Camin, E. (2020). “El Teletrabajo en tiempos neoliberales”. *Otras voces en Educación*. Recuperado de <https://www.alainet.org/es/articulo/209861>
- Carreño Dueñas D. (2016) “El derecho en la era de la virtualidad. Nuevas realidades, nuevo derecho virtual”. *ART BONI ET AEQUI*, Volumen 8, Numero 2. Recuperado de <http://www.arsboni.ubo.cl/index.php/arsbonietaequi/article/view/73/60>
- Diario Oficial de la Federación. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021
- Fernández Prieto M. (2021) “Riesgos psicosociales del trabajo a través de plataformas digitales”. *Revista Andaluza de trabajo y Bienestar Social*. Núm. 156. Recuperado de file:///C:/Users/UV/Downloads/Dialnet-RiesgosPsicosocialesDelTrabajoATravesDePlataformas-7929291.pdf.
- Forbes Staff, (2021, enero 25) <https://www.forbes.com.mx/economia-pandemia-covid-19-255-millones-empleos-2020/>
- García Palomino, M. (2013), *Guía de aplicación de la norma OHSAS 18001:2007 para el teletrabajo en las organizaciones*, Colombia. Recuperado de <http://repository.unimilitar.edu.co>
- Gómez C. (2013) El Fenómeno de la virtualización organizacional y la producción de sujetos sin cuerpo. Recuperado de https://www.academia.edu/7594800/Premisas_neoliberales_sobre_el_mundo_del_trabajo_y_la_configuraci%C3%B3n_de_la_identidad_profesional_2013_
- Lévy, Pierre (1998) ¿Qué es lo virtual?. PAIDÓS Barcelona. Recuperado de <http://cmap.upb.edu.co/rid=1R3QGX5B9-170HLS8-6ZNQ/Levy%20Pierre%20-%20Que%20Es%20Lo%20Virtual.pdf>
- Martin Stassi, H. y Hoffmann G. (2014) La virtualización del fenómeno organizacional y el teletrabajo como herramienta de inserción socio/laboral de las personas con discapacidad. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/283322936_LA_VIRTUALIZACION_DEL_FENOMENO_ORGANIZACIONAL_Y_EL_TELETRABAJO_COMO_HERRAMIENTA_DE_INSERTION_SOCIO LABORAL_DE_LAS_PERSONAS_CON_DISCAPACI
- Nilles, J. M. (1976) *The Telecommunications-transportation. Options for tomorrow*, Nueva York, John Willey y Sons. Recuperado de <https://catalogue.nla.gov.au/> <https://catalogue.nla.gov.au/Record/2168013?lookfor=NillesJM&offset=6&max=6>
- Pacheco Zerga, L. (2007) *La dignidad humana en el derecho del trabajo*, Thomson-Civitas, Madrid. Recuperado de https://www.academia.edu/38345579/La_dignidad_humana_en_el_Derecho_de_trabajo
- Peppino Barale, AM. (2006) “La virtualización del conocimiento”, *Casa del Tiempo*, Febrero. http://www.uam.mx/difusion/casadeltiempo/85_feb_2006/casa_del_tiempo_num85_36_39.pdf
- Proyecto “Saber y procesos de virtualización del fenómeno organizacional” https://www.academia.edu/2399466/Proyecto_secyt_2012_2013
- Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., Recuperado de <https://dle.rae.es/>
- Villafuerte, F (2020) “Precarización laboral y su impacto en la cohesión social en México”. DYKINSON, Transformaciones de los conceptos claves en distintas áreas del conocimiento jurídico-social., Madrid.
- San Emeterio, C. (2013) “Virtualización del Fenómeno Organizacional”. Informe SECyT año 2012-2013. Comisión Internacional de Salud Laboral. Recuperado de http://www.ichoweb.org/site/multimedia/code_of_ethics/code-of-ethics-en.pdf (<http://www.ichoweb.org/>)