

BOLETIN AURCO # 1



COSTOS Y GESTION EMPRESARIAL

Comisión Directiva

El Boletín de AURCO, tiene como objetivo, generar un espacio en el cual aquellos socios que se encuentren trabajando e investigando en líneas vinculadas a los costos y la gestión, puedan compartir su producciones con la comunidad de AURCO. La frecuencia estará dada por las diferentes ofertas y demandas que se gesten.

QUÉ ENCONTRARÁS EN ESTE NÚMERO:

¿Dónde quedan los Costos del Teletrabajo?

COMISION DIRECTIVA

Presidente Prof. Claudio Barone
Secretario Prof. Enrique Barla
Vicepresidente Prof. Norma Pontet
Tesorero Prof. Ana Golpe
Vocal Prof. Flavia Fernandez

NOVEDADES:

X CONGRESO DE COSTOS MERCOSUR
19 y 20 de Noviembre de 2020
Recepción de resúmenes hasta el 27.09.2020
Notificación a los autores de resúmenes hasta el 12.10.2020
Recepción de trabajos hasta el 25.10.2020





La epidemia mundial del Covid-19 ha marcado un punto de inflexión en el teletrabajo como modalidad laboral. Si bien ya era un instrumento conocido, difundido y utilizado en el mundo, esta circunstancia lo ha transformado en un tema de popularidad creciente en el ámbito empresarial.

Al detenernos un minuto en el caso de Uruguay, el 13 de marzo de 2020 podemos marcar como el “día del descubrimiento” para todas las empresas y para la sociedad como conjunto. De allí que ingresarán inevitablemente en esto, las grandes y las medianas empresas, los estudios profesionales como tantos otros servicios. Finalmente, también el sector Público pudo acoplarse a la tendencia, aunque haya sido con algunas demoras.

Es evidente que el teletrabajo no ha sido una novedad de la pandemia. Explícitamente vaya aquí el reconocimiento a todos los que se animaron a exponerlo una década atrás como mínimo y a las empresas que siguieron la tendencia de promoverlo en los últimos años, superando los prejuicios.

Valga para el lector nuestra posición filosófica e intelectual que el trabajador obtiene un vínculo social en el encuentro en los lugares de trabajo que ha sido una fuente inagotable de experiencias enriquecedoras y que de una manera u otra no debería perderse para el futuro. Esa definición la darán con más precisión las nuevas generaciones que nos siguen. Seguramente crearán equipos con un equilibrio inteligente entre virtualidad y presencia física.

Volviendo a este singular 2020, es innegable que pocas veces hasta ahora el mundo del trabajo se ha enfrentado a una experiencia o tendencia compartida con una masividad explosiva, en tan poco tiempo y en muchos países en forma simultánea.

El teletrabajo pone de manifiesto un abanico de posibilidades para que tanto empresas como trabajadores mejoren sus condiciones económicas, laborales y personales. Afirmamos también que indirectamente la comunidad (ciudad, capital o país) recibe beneficios de esta tendencia, aunque a mediano plazo pueda significar la relocalización de conjuntos urbanos o servicios asociados para los cuales se suponía la concentración de esos puestos de trabajo.

En un contexto de empresas que deberán ser socialmente responsables por demanda del consumidor y no por opción, podemos plantear ventajas sobre sustentabilidad y sobre inclusión que constituyen valores demandados hoy a las marcas o empresas empleadoras.

Contra todo pronóstico, y rompiendo las barreras tecnológicas, el teletrabajo tiene en su mano el potencial de estrechar y humanizar los vínculos y conexiones entre empresas y empleados y de crear, un futuro más flexible y competitivo para todos. Un adecuado equilibrio entre costos y beneficios para la empresa como para el trabajador permitirá elaborar la nueva ecuación de costos asociada a esta nueva gestión.

Enumeremos en un orden caprichoso algunas de las ventajas que surgen con el teletrabajo para los protagonistas o para la comunidad.

Comenzamos con la inclusión para una base de personal que amplía la oferta de trabajo disponible. Surge aquí la anulación de algunas barreras arquitectónicas que frenan la contratación de personal con discapacidades motrices. Adicionalmente las sociedades modernas tienen nuevas discapacidades causadas por los accidentes de tránsito que son una pandemia con consecuencias transitorias o permanentes en muchos casos. Por tanto, queda claro como ventaja social.

No es menos importante considerar que el teletrabajo nos permite incluir los colaboradores que normalmente transitan la maternidad/paternidad con niños no escolarizados siendo esta una ventaja para evitar costos sociales o reducir las brechas de género que aún no hemos podido derribar. Por tanto, inclusión, diversidad y equilibrio se sintetizan aquí.



También las distancias geográficas se acortan y tenemos una base nacional de reclutamiento que amplía el acceso al capital humano necesario sea cual fuere su lugar de residencia.

Cuando las crisis acechan, así como con los seres humanos, las empresas hacen aflorar respuestas adecuadas para acoplarse a la nueva realidad.

Es así que el teletrabajo permite espacios laborales más reducidos reservados para una presencialidad total hoy cuestionada o no imprescindible. Así se reducen costos de alquiler, edificios, cocheras y tantos otros costos fijos en los cuales se suele incurrir para generar espacios adecuados de trabajo en centros urbanos de concentración. Las casas centrales y oficinas se verán re dimensionadas a la nueva realidad. Acá se van a generar espacios ociosos, con efectos económicos en el mercado inmobiliario de corto plazo, estos deberían volver a estabilizarse con el nivel de actividad y necesidad en cada caso.

La comunidad sufrirá menor desgaste ambiental por la baja de los desplazamientos en las grandes urbes. Con menos contaminación, el ambiente mejora y el costo social vinculado a enfermedades respiratorias debería también disminuir.

En cualquier ámbito y eso incluye el empresarial, una afirmación nunca es absoluta, pero vale apostar que este conjunto de ventajas apunta en general a una mejora de la calidad de vida para los trabajadores. Así quedarán asociadas a cualquier marca empleadora que se anime a seguir siendo líder en la implementación permanente y sostenible de un esquema de teletrabajo.

Nos detendremos ahora en mostrar la contra cara o las desventajas que el teletrabajo puede traer aparejadas en el contexto actual o en su proyección a futuro. Vale dejar claro que los actores serán capaces de superar y mejorar estas limitaciones.

También saber que se cumplirá la ley que cada barrera derribada tiende a dejar visible la siguiente. Esa es la base del progreso y la mejora continua de la sociedad.

Es claro que no todas las funciones necesarias e imprescindibles hoy se pueden realizar remotamente. Algunas porque el desarrollo tecnológico no ha alcanzado una versión viable y en otros casos porque el servicio necesita de una presencia física que lo realice. También en este último se incluye el caso que el consumidor o quién recibe el servicio no demanda una prestación presencial.

Digamos, casi en la ironía, que no será fácil hoy vender un traslado en avión con pasajeros y pensar que estos estén dispuestos a que los pilotos lo manejen de forma remota.

A lo anterior se suma como costo social que no toda la fuerza laboral existente en el mercado hoy está dotada de la autonomía y metodología necesarias para que su función se pueda cumplir sin una supervisión presencial directa.

En cuanto a la regulación, surgen también algunas tendencias mundiales a una visión “hemipléjica” del teletrabajo. Los abusos de cualquier parte podrán ser evitados con un marco legal propio a cada contexto. Pero como toda actividad vinculada a nuevas tendencias y tecnología los Estados están llegando a legislar tarde y muchas veces sin una comprensión cabal de la base que ha generado esa situación.

Es ahí donde los lobbies empresariales o sindicales buscan sacar provecho del mismo y terminan socavando algo que el desarrollo humano ha generado para su bienestar. El recelo de la ventaja que obtiene el otro hace perder de vista lo avanzado en el nuestro. Para ello son las comunidades en sí mismas las que logran ver el beneficio general por encima de los validos intereses particulares.

En la lectura del contexto país y regional es necesario que el teletrabajo no se convierta en una puerta a la informalidad o a la dependencia velada, disfrazada de “cuenta-propismo”. Este camino puede generar retrocesos en el estado de bienestar y de protección social que se han dado las naciones en cada momento y lugar.



También resulta sesgada la visión de que los beneficios se decretan. Es importante que todas las partes cuenten con la garantía de asumir los compromisos que desean y que tienen los elementos para llevarlos a buen puerto. El abuso de posición dominante sea sindical y empresarial no favorece un equilibrio estable.

Para seguir avanzando en esta virtualidad, es necesario cada vez más desmaterializar los contratos y tramites, ya sea esto por parte de los entes reguladores del Estado como por instituciones bancarias. De la misma manera proceder en los acuerdos entre particulares.

Surge también el tema de como insertar a los nuevos empleados de la organización. Hemos encontrado que la virtualidad en los casos de inducción a nuevos puestos sigue siendo uno de los puntos a profundizar o mejorar. Puede generar efectos de escasa transmisión de los valores de una empresa y termina en debilitando el sentido de pertenencia al equipo. Requerirá un esfuerzo importante de los líderes para hacerse presentes y para integrar a todos al emprendimiento o proyecto que se encara. Es ampliamente reconocida la socialización en los espacios laborales compartidos, como generadora de sinergias que permite la transmisión de conocimientos y prácticas, en su mayoría positivas para la organización.

Finalmente se suele mencionar el riesgo de seguridad de la información por estar dispersa en una ciudad o región, pero se trata de un riesgo pre existente aún en el mismo ámbito presencial. En todo caso la carrera por la seguridad de la información no se limita a los ladrillos de una oficina, sino que se seguirá jugando en la fortaleza del respaldo virtual existente y en los recursos que las empresas inviertan en la protección y control de accesos.

Así como hoy lo ponen en sus oficinas lo habrán de redoblar en sus respaldos virtuales.

En este año han surgido críticas al teletrabajo que no son propias del mismo, sino que se sumaron por la particularidad de la propia pandemia. Entre ellos la invasión en el ámbito familiar del trabajo o la simultaneidad de tareas a desplegar debido a la convivencia en el mismo. Pensemos que en el futuro los hijos seguirán teniendo sus clases presenciales. En igual forma las parejas no necesariamente coincidirán teletrabajando todos los días o en los mismos horarios. Así se delimitarían mejor los espacios laborales en el hogar.

En cualquier circunstancia, es un hecho de consenso mundial o regulación el derecho a la desconexión, derogando la imagen del teletrabajo como 24/7.

También en este periodo los empleados han soportado las cargas adicionales del teletrabajo (gastos de internet, luz y otros) con el acuerdo tácito de contraparte a una permanencia en el hogar por seguridad y cuidado de la salud. Es de suponer que en el futuro el acuerdo laboral deberá contemplar compensaciones o formas de abatir esos costos, que las empresas han contabilizado como ahorros indirectos de esta situación repentina.

Desde nuestra visión, hemos siempre contemplado la racionalidad de los costos tangibles e intangibles, como signo propio de la sustentabilidad a largo plazo para la salud de las empresas, el bienestar de los colaboradores y carácter de una comunidad nacional saludable en ambiente y vinculo. Cualquiera de los vértices de este triángulo que no salga beneficiado terminará por debilitar el sistema y anular el desarrollo de nuestra sociedad.

Claudio Barone
claudio.barone@gmail.com
Agosto 2020

Nota de Boletín de AURCO. *Las ideas expresadas por los autores en los documentos difundidos en el Boletín no reflejan necesariamente las opiniones de la Asociación.*