



Origina Covid-19
una nueva
esclavitud laboral

Dossier internacional COVID-19, ORIGEN DE NUEVA ESCLAVITUD LABORAL

La pandemia creó unas condiciones en las que **hay una sobrecarga en la disponibilidad del trabajador**; expertos alertan de un “intenso aumento del estrés” vinculado al empleo

Texto: **JOSÉ MELÉNDEZ** *Corresponsal*
Ilustración: **ANI CORTÉS**

San José.— En 2019, cuando la pandemia del coronavirus todavía ni se acercaba al horizonte político y socioeconómico de América Latina y el Caribe, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reveló que unos 2 millones de latinoamericanos y caribeños sufrían algún tipo de esclavitud laboral moderna, en un negocio que generaba unos beneficios ilegales por unos 12 mil millones de dó-

lares al año.

Del total de personas sometidas a esa esclavitud, la OIT precisó que 1 millón 300 mil ejercían trabajos forzados y unas 700 mil estaban atadas al matrimonio forzoso: familias que intercambiaron a una hija por dinero o en un trueque para obtener una ganancia material.

La presencia de la enfermedad en América Latina y el Caribe se confirmó el 25 de febrero de 2020 con el primer caso en Brasil. Después de más de 26 meses de ataque del virus, el escenario laboral regional está marcado por nue-

vas formas de esclavitud... pero toleradas y encubiertas en el empleo a distancia o el teletrabajo y en el empleado —público o privado— permanentemente atado al celular o a la computadora.

De acuerdo con las definiciones mundiales de la OIT, el trabajo forzoso existe cuando desaparece cualquier elemento de voluntad del trabajador. Hay esclavitud moderna si una mínima voluntad por parte del trabajador está excluida del nexo laboral, según la OIT, institución especializada que pertenece al sistema de la Organización de



Naciones Unidas (ONU).

Al conmemorarse hoy el Día Internacional de los Trabajadores, el tercero en contexto de Covid-19, los expertos en asuntos laborales y sindicales coincidieron en que, sin nada que celebrar, la crisis sanitaria provocó nuevas condiciones que podrían describirse como "esclavitud laboral".

Aunque el trabajo a distancia en las casas ayudó a evitar más contagios, también convirtió a los hogares en centros de trabajo de 24 horas y los siete días de la semana, sin horarios efectivos de trabajo y con los celulares como nuevos grilletes a los que los empleados deben estar atados permanentemente. La situación derivó en estrés laboral y crisis nerviosas entre la clase trabajadora o lo que los expertos denominaron como "síndrome del trabajador quemado".

Esclavos modernos

"La pandemia nos heredó nuevas formas de esclavitud laboral", afirmó el abogado colombiano Iván Jaramillo, experto en derecho laboral, profesor de la Facultad de Jurisprudencia de la (no estatal) Universidad del Rosario, de Colombia, y director del Observatorio Laboral de ese centro de estudios superiores. "Las actividades que nos salvaron sobre todo en la primera fase [de la epidemia] del aislamiento preventivo obligatorio son hoy las más deterioradas en materia de estándares laborales", como los servicios a domicilio con trabajadores informales, dijo Jaramillo a EL UNIVERSAL.

En el caso colombiano, Jaramillo explicó que, por las nuevas formas laborales o a distancia, el número de "teletrabajadores" pasó de unos 122 mil en etapas previas al coronavirus a unos 5 millones y regidos por definiciones jurídicas de "teletrabajo", "trabajo en casa" y "trabajo remoto".

"Más allá del tema técnico-jurídico, esto expresa que hay un crecimiento exponencial que deriva en la necesidad de intervención y regulación [estatal]. Nuestros estudios mostraron que, en esos espacios, hay

una sobrecarga en la disponibilidad del trabajador al empleador", describió.

Las investigaciones del Observatorio confirmaron que "hay unas carencias en materia de la participación del trabajador en la fijación de los espacios de trabajo en contextos en los que se diluye el límite con la vida personal y familiar", aseveró.

Otra conclusión de las indagaciones es que "hay unas sobreexposiciones en riesgo laboral por las carencias en el acompañamiento de administradores de riesgo laboral y carencia de un entorno seguro y saludable. Ha habido una exacerbación en el crecimiento de los tiempos de disponibilidad y conexión", añadió.

Al aumentar los horarios, surgieron "dificultades en el derecho de la desconexión laboral como garantía de limitación de la jornada. Si el jefe le escribe al empleado [por mensaje de teléfono celular] a las 11 de la noche, el empleado podría abstenerse de responder y tampoco por eso será despedido. Pero el jefe lo puede despedir libremente por otra vía y ya", dijo.

Tras destacar que hay "un intenso aumento del estrés laboral", señaló que se detectaron impactos en la salud hasta con problemas auditivos por el uso de audífonos para conectarse al teletrabajo. Jaramillo admitió que la pandemia terminó de deteriorar los escenarios laborales de América Latina y el Caribe que estaban "ya deteriorados" antes del azote del virus.

Impacto general

Un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) determinó que el Covid-19 "desencadenó la mayor crisis que han experimentado los mercados laborales" latinoamericanos y caribeños desde 1950.

El **Producto Interno Bruto** (PIB) de América Latina y el Caribe se desplomó a menos 6.8% en 2020 y el empleo regional cayó a menos 9.8%. Ambas cifras fueron las más pronunciadas del mundo. "La crisis del Covid-19 afectó a la región en un momento de bajo creci-

miento del empleo", con la primera contracción del número de ocupados desde la mitad del siglo XX, aseguró Cepal.

"A nivel mundial, los mercados laborales de América Latina y el Caribe fueron los más afectados [por la conmoción sanitaria]. Si bien la economía mundial se vio afectada por esta crisis en 2020, no existen dudas de que la región fue la que registró la mayor contracción de la actividad y del empleo", puntualizó. Al exponer la "elevada volatilidad" laboral de la zona, insistió en que "la magnitud de la crisis sanitaria y las históricas limitaciones estructurales de la zona indudablemente se han conjugado para causar grandes estragos en las economías de la región".

La Cepal llegó a estas conclusiones: ++Los mercados laborales de la región también suelen experimentar importantes fluctuaciones, con episodios de aceleración y desaceleración del crecimiento del empleo que guardan estrecha relación con las fluctuaciones experimentadas por la actividad económica, especialmente en episodios de carácter sistémico.

++La crisis generada por la enfermedad se convirtió en la más significativa en la zona, porque ocasionó la primera contracción del número de ocupados en las

economías de América Latina y el Caribe en más de siete décadas y la más generalizada de su historia al menos desde 1950, porque afectó simultáneamente a todos los países.

"Intralaborales"

Para la sicóloga y biomédica costarricense Marianela Rojas, académica de la (estatal) Universidad Nacional, de Costa Rica, máster en salud laboral y ocupacional con énfasis en epidemiología, hay factores "intralaborales" que interfieren en el desempeño de los trabajadores.

"La exposición a altas exigencias emocionales, la poca autonomía para realizar el trabajo, la falta de liderazgo, la poca comunicación y deficientes relaciones interpersonales" son algunos de

esos elementos, explicó la experta en una conferencia sobre los efectos indirectos del coronavirus.

"Una persona expuesta a altas exigencias, pocas relaciones sociales, trabajo poco reconocido y falta de liderazgo en la empresa, está expuesta a padecer una condición aguda o crónica relacionada con el estrés laboral", alertó.

"La imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral, así como aspectos personales, son condiciones extralaborales e individuales que de manera conjunta con los intralaborales contribuyen al desarrollo de un estado de estrés, y por consiguiente un efecto negativo sobre el estado de salud, lo que hace recomendable su abordaje de manera integral", relató.

Recordó que, según la OIT, los elementos sicosociales son las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y las condiciones laborales con la cultura y la situación personal fuera del trabajo. "Los factores sicosociales son complejos y poco reconocidos por los empleadores porque, al ser intangibles, se miden a partir de las percepciones que manifiestan las personas, con la particularidad de que no todas las personas reaccionan de igual manera, porque todos los seres humanos respondemos ante una determinada capacidad de adaptación", indicó.

Aunque antes del virus había "teletrabajo", el proceso se masificó de manera inesperada y obli-

gada por la enfermedad y sorprendió sin que la clase trabajadora estuviera preparada para asumir los nuevos retos en un panorama de creciente temor social por la incesante propagación.

Rojas narró que hay variadas manifestaciones de estrés en las que el uso de nuevas tecnologías "puede significar para unos la pérdida de libertad, un limitado desarrollo personal o incluso un sentimiento de desprotección. El teletrabajo por sí solo podría generar más fatiga (...) Estar conectados muchas horas puede generar ansiedad, porque estamos pendientes de todas las llamadas, de cumplir horarios, mensajes sin respon-



der, por lo general se prolonga la jornada laboral, hay distracciones en casa, se presentan conflictos entre el trabajo y la familia, hay que cocinar, comemos más, y en medio de eso tenemos que tomar decisiones difíciles en el trabajo”.

Con miedo, agobio, inseguridad, ansiedad y hasta pánico, “nos sentimos mal, no sabemos qué va a pasar, hay sudoraciones, mareos, palpitaciones. Se debe buscar ayuda antes de que la situación se agrave”, sugirió. ●

122

MIL

“teletrabajadores” había en etapas previas al coronavirus, en el caso colombiano; la cifra pasó a 5 millones.

MARIANELA ROJAS

Máster en salud laboral y ocupacional con énfasis en epidemiología

“Estar conectados muchas horas puede generar ansiedad, porque estamos pendientes de todas las llamadas, de cumplir horarios, mensajes sin responder, por lo general se prolonga la jornada laboral”

IVÁN JARAMILLO

Profesor de la Facultad de Jurisprudencia de la (no estatal) Universidad del Rosario, de Colombia

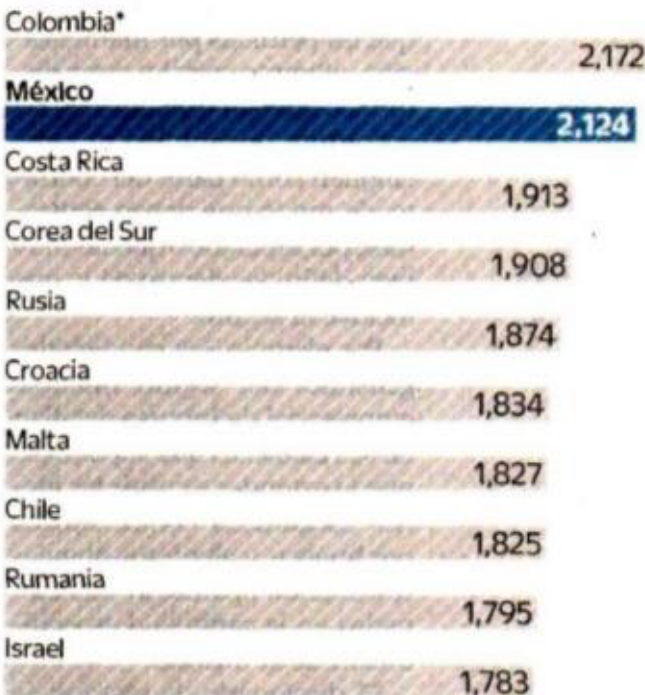
“La pandemia nos heredó nuevas formas de esclavitud laboral”

Horas de empleo

De acuerdo con expertos en asuntos laborales y sindicales, la crisis sanitaria provocó nuevas condiciones que podrían describirse como “esclavitud laboral”

Horas trabajadas al año en 2020

Promedio



*Cifras de 2019. NOTA: De acuerdo con el Employment Outlook 2021 de la OCDE, los trabajadores en México tienen jornadas promedio de 48 horas a la semana. En cambio, el promedio de otros países de la OCDE es de 40 horas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el promedio de horas semanales por empleado en México es de 38.8. Fuente: OCDE y OIT.



PERIÓDICO

PÁGINA

FECHA

SECCIÓN

 **EL UNIVERSAL**
EL GRAN DIARIO DE MÉXICO

1, 19

01/05/2022

NACIONAL

