

Trabajo a distancia. Impactos positivos de la pandemia por COVID-19

Autoras: Echelini María Florencia¹; Ginarte, María Laura¹; Amerisse, Marina;

1. Hospital de Alta Complejidad en Red El Cruce Dr. Néstor C. Kirchner. Florencio Varela, Argentina.

Durante el transcurso de la Pandemia por SARS-CoV-2 que provoca la COVID-19, se hicieron visibles, profundizándose en muchos casos, los inconvenientes que se suscitan en el ámbito del sector salud. Pero así también, si analizamos los impactos y los clasificamos en positivos y negativos, podemos vislumbrar que no todo es desesperanza y tragedia y algunas prácticas llegaron para quedarse y agilizar procesos que beneficien el campo del desarrollo del trabajo en el sentido de hacer más ágil y prácticas las tareas diarias. Uno de ellos es el TELETRABAJO o TRABAJO A DISTANCIA.

El propósito de este trabajo es el de analizar el modo en que se presenta esta modalidad en el mundo laboral actual y particularmente en el Hospital de Alta Complejidad en Red “El Cruce – Néstor Carlos Kirchner”, S.A.M.I.C.

I.- BREVES APRECIACIONES DEL TELETRABAJO EN CONTEXTOS DE PANDEMIA

El teletrabajo no nació con la Pandemia por COVID-19, sin embargo, cobró protagonismo en el marco del aislamiento social preventivo y obligatorio dictado por el gobierno nacional como medida para mitigar los contagios entre los seres humanos. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que el 27% (veintisiete por ciento) de los trabajadores en los países de altos ingresos podrían teletrabajar desde su casa. Esto no significa necesariamente que seguirán trabajando a distancia ⁽¹⁾.

El interrogante que se plantea en el mercado laboral y sobre todo para los empleadores y los trabajadores, es cómo adaptar las prácticas de trabajo y aprovechar los beneficios que genera el teletrabajo sin perder el valor social y económico del espacio físico del empleo.

Y sobre todo la vuelta al mundo laboral luego de atravesar esta Pandemia por COVID-19 será muy diferente a la situación que existía hasta marzo del 2020. Una cuestión clave para el regreso al trabajo en forma presencial será la calidad de éste, los empleos seguros y saludables.

Las medidas que deberán adoptar los empleadores para convertir los lugares de trabajo en sitios seguros tendrán un gran impacto en el nivel de confianza de los trabajadores, así como también quien realice la actividad de manera remota tendrá que adaptar su vivienda en lugar de trabajo y el empleador deberá garantizarle las condiciones de trabajo saludable y seguro para ello. Se necesita entonces entablar un diálogo con los diversos actores del sistema (representantes sindicales, trabajadores, empleadores, gestores) para que cada situación pueda adaptarse de manera de estar en congruencia con las normativas laborales, administrativas y de seguridad e higiene laboral. El teletrabajo es otra modalidad de prestación de servicio que conlleva el cumplimiento de todo el andamiaje legal de protección laboral y sindical. Para que este planteamiento funcione se debe examinar de manera integral: desde los planes de distanciamiento social, las medidas de control y las pruebas de detección del coronavirus, hasta la disponibilidad de equipos de protección personal, en algunas ocasiones según los puestos de trabajo, la actividad y el grado de exposición al contagio.

Esta modalidad laboral se viene desarrollando hace tiempo en la Argentina, sobre todo en los sectores de actividad ligados a la informática y la llamada "economía del

conocimiento". Quizás lo que hizo esta pandemia es permitirnos darnos cuenta que otro tipo de empleos también puede adaptarse a esta modalidad de prestación de servicios sin quitarle calidad a la producción laboral.

II.- CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en el lugar de trabajo específico. Esta modalidad trae beneficios tanto al empleador como al trabajador, y a la sociedad a largo plazo, cuidando el medio ambiente. Se realiza mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), y puede ser efectuado en el domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio del empleador (2).

Sus notas características son:

- Nueva cultura organizacional: Fomenta los espacios de aprendizaje, la comunicación transversal, incentiva equipos de trabajo interdepartamentales multidisciplinarios, multiculturales, multigeneracionales y remotos con horarios flexibles y trabajo por resultados.
- Contrato individual voluntario: Se puede pactar un contrato que sea consensuado por ambas partes. Se sugiere armar un detalle de los derechos y obligaciones del empleado y el empleador, especificando aspectos de la implementación.
- Trabajo por objetivo: El trabajo no será controlado por reloj, ya que el concepto de presentismo está quedando obsoleto y aparece otro de disponibilidad y objetivo cumplido en busca de una mayor productividad. Esto contempla el derecho a la desconexión.

- Horarios flexibles: (respetando la jornada laboral) – el tiempo y habitualidad de trabajo se acuerdan previamente para que tanto jefes como pares conozcan la disponibilidad del teletrabajador y si existe una rutina presencial o no.
- Distancia + ajenidad + TIC: El trabajo se realiza remotamente en un domicilio ajeno al empleador o no, mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).
- Lugar de trabajo determinado o no: El trabajo remoto puede tener una locación determinada o no, siempre y cuando exista el consenso de ambas partes.
- Conectividad: El lugar donde se desarrolle la jornada laboral debe tener buena conexión a internet para cumplir con las tareas asignadas.
- Cobertura de ART: Los trabajadores deben tener cobertura de su jornada laboral semanal, con horarios aproximados y mención de días presenciales. La sugerencia es cubrir 24/7 para que el empleado tenga mejor rango de cobertura.
- Igualdad de derechos y obligaciones con el trabajador presencial: El teletrabajador goza de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa; los mismos estarán sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo.
- Respeto a la vida privada: Todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la empresa deberán salvaguardar la intimidad del trabajador y la privacidad de su domicilio.

- Reversibilidad acordada: En el contrato individual voluntario se sugiere que se mencione en forma taxativa el consenso entre trabajador y empleador para retornar al trabajo presencial o viceversa, retornar al trabajo remoto o conectado.
- Herramientas de trabajo provistas por la empresa o el trabajador: Los equipos y herramientas necesarias para cumplir con la labor podrán ser provistos por la empresa/empleador y el trabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, como sucede en cualquier puesto de trabajo. En el caso consensuado en que el trabajador utilice su propio equipamiento, se sugiere a la empresa/empleador compensar la totalidad de los gastos y/o amortizaciones que genere su uso.

III.- MARCO NORMATIVO

Recientemente se ha sancionado la ley N° 27.555 que determina los presupuestos mínimos para regular el teletrabajo en aquellas actividades que lo permitan por su naturaleza. Modifica la ley de contrato de trabajo incorporando esta nueva modalidad de prestación de servicios haciendo la salvedad que los presupuestos mínimos se determinan por ley especial y que las regulaciones específicas se realizarán por convenio colectivo de trabajo ⁽³⁾.

Se establecen los derechos y deberes de los trabajadores, la jornada laboral, la voluntariedad de elegir esta modalidad, la capacitación, el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral, deja a salvo los derechos colectivos y la representación sindical.

Asimismo, y como particularidades de esta modalidad establece el derecho a la desconexión digital, protección de horarios con trabajadores que tienen a cargo tareas de cuidado, la reversibilidad, la entrega de los elementos adecuados de trabajo, control y derecho a la intimidad, protección de la información laboral y las prestaciones transnacionales.

Ahora bien, veamos con mayor detenimiento estos últimos aspectos que definen la modalidad de ejercicio del teletrabajo.

- Derecho a la desconexión digital: es el derecho del trabajador a no ser conectado y a desconectarse fuera del horario pactado y en ocasión de estar licenciado por cualquier causa.
- Tareas de cuidado: los trabajadores que tienen a su cuidado personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultos mayores con asistencia específica, tienen derecho a tener horarios compatibles con esas tareas de cuidado, como asimismo interrupción de la jornada laboral para ocuparse de las tareas de cuidado. Delega en los convenios colectivos de trabajo las reglamentaciones necesarias.
- Voluntariedad y reversibilidad: esta modalidad es voluntaria y se debe prestar el consentimiento escrito del trabajador. Ese consentimiento puede ser revocado en cualquier momento. En dicho caso el empleador debe otorgarle al trabajador un lugar físico de trabajo y una función presencial más cercana a su domicilio. Si ello resulta imposible para el empleador puede negarla por motivos fundados.
- Elementos de trabajo: el empleador debe brindar los elementos de trabajo para teletrabajar, esto es: hardware y software, soporte técnico, herramientas de trabajo, costos de instalación, mantenimiento y reparación en su caso, una compensación por usar herramientas propias si fuera el caso, reemplazar los elementos cuando por el desgaste se vuelven inoperativos u obsoletos. El trabajador por su parte debe utilizar los elementos y herramientas de trabajo de manera adecuada, usarlos correctamente y no prestarlos.

- Seguridad e Higiene: si bien deben cumplir las normas generales, en esta modalidad de prestación particular se deben dictar normas específicas para la protección adecuada del trabajador. Esto debe realizarse en conjunto con los gremios como así también su control y la determinación de las enfermedades profesionales que esta modalidad trae aparejadas.
- Control y derecho a la intimidad: se debe contar con la participación sindical para salvaguardar la intimidad y privacidad del domicilio del trabajador.
- Protección de la información laboral: el empleador no puede hacer uso del software de vigilancia que viole la intimidad de datos.
- Prestaciones transnacionales: es para los casos en que el trabajador resida en otros países, en ese caso se aplica la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para el trabajador. Si se contrata a personas extranjeras se debe denunciar a la autoridad de aplicación y hay un límite de la cantidad de la planta.

Más allá de el dictado de esta ley especial, cuando no se contaba con un instrumento jurídico específicamente redactado para el teletrabajo, ya existían un conjunto de leyes que englobaban la actividad, éstas son la Ley de Contrato de Trabajo (LCT Ley 20.744 del año 1976) es la principal normativa y junto con la Ley N°25.800, que ratifica el Convenio N°177 sobre trabajo a domicilio de la OIT, que promueve la igualdad de condición de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales. Ambas reglamentaciones cubrían la actividad correspondiente a los trabajadores contratados en relación de dependencia, englobando al teletrabajo, sin mencionarlo taxativamente, sin definirlo, ni reglamentarlo puntualmente (4).

También las autoridades se encontraban avanzando en una reglamentación, un proyecto de decreto validado tripartitamente en la Comisión de Diálogo Social del Futuro

del trabajo para impulsar una reglamentación que sirva como norma específica para los teletrabajadores en relación de dependencia, incluidos en la Ley de Contrato de Trabajo.

Los temas principales de dicha reglamentación versaban sobre:

1. Generar una herramienta jurídica nacional para facilitar la aplicación del teletrabajo.
2. Definir el teletrabajo.
3. Definir las TIC.
4. Establecer un contrato individual con contenidos mínimos, fijando las condiciones, limitaciones y requisitos que correspondan.

El objetivo era incrementar la difusión de la temática, que cada vez más empleadores puedan conocer, implementar y aplicar el teletrabajo en sus operaciones diarias enfatizando y teniendo en cuenta que es una forma de trabajo que incrementa la producción, genera empleo y mejora la calidad de vida de los trabajadores.

Asimismo, y ante el advenimiento forzado del aislamiento social preventivo y obligatorio ocurrido por la Pandemia por COVID-19, el Ministerio de Salud de la Nación contempló una serie de recomendaciones en relación al trabajo a distancia ya que en forma inesperada y abrupta debimos adaptarnos a una realidad modificando la dinámica familiar habitual. Se encuentran en plena vigencia y se aplican tanto al ámbito público como al privado del trabajo (5).

RECOMENDACIONES DEL MSAL

- ✓ **PLANIFICAR LA JORNADA DE TRABAJO:** Mantener una rutina - Jerarquizar las actividades - Definir un orden de prioridades para tareas y objetivos laborales – Utilizar herramientas online para planificar.

- ✓ ORGANIZAR LA JORNADA: Disponer de un espacio de trabajo cómodo y seguro para tu postura corporal – Establecer una jornada laboral para cumplir metas y objetivos – Derecho a la desconexión – Comunicación con el equipo de trabajo.
- ✓ CUIDADOS DE LA SALUD: Revisar la postura y tomar descansos breves – Hacer intervalos para estirar y reactivar los músculos y articulaciones - Evitar distracciones y reducir las interrupciones – Consensuar normas de convivencia con los otros miembros de tu hogar para que todos colaboren con tu rutina de trabajo - Organizar la alimentación y elegir alimentos saludables – Tomar agua.

IV.- VENTAJAS Y DESVENTAJAS

En el contexto imperante el teletrabajo ha permitido seguir operando y garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores en muchos sectores y rubros. Las personas que pueden trabajar a distancia durante la crisis sanitaria tienen la oportunidad de compartir tiempo y espacios con sus familias. El trabajo se ha orientado hacia el ser humano acomodando la educación en el hogar y el cuidado de niños y ancianos. Sin embargo, para estas personas se han desdibujado las líneas entre su jornada laboral y su tiempo libre causando un aumento de estrés y la posibilidad de riesgos para la salud mental. (6)

Ante la grave recesión económica causada por la pandemia y el aumento de las cifras de desempleo, se presentan oportunidades para aprovechar los cambios en la organización del trabajo a fin de diseñar nuevos planes de empleo compartido que permitan la flexibilidad y salvar los puestos de trabajo. Esto puede suponer semanas laborales más cortas o acuerdos de trabajo compartido, al tiempo que se reestructuran los acuerdos sobre el horario de trabajo que logren un mejor equilibrio a largo plazo entre la vida laboral y la vida privada.

La transformación digital del trabajo y la posibilidad de teletrabajar también se ha visto acompañada de otros beneficios. Ofrece la posibilidad de extender la vida laboral a los trabajadores de más edad y experimentados.

Sin embargo, para otra gran cantidad de trabajadores agravó su sensación de aislamiento y la pérdida de su identidad y objetivos. El reconocimiento social del trabajo y la importancia y pertenencia que se deriva de él no puede cambiarse por los salones virtuales. (7)

En grandes dimensiones poniendo foco en el impacto positivo del teletrabajo, podemos situarlas según los destinatarios:

Para los trabajadores y trabajadoras:

- Reducción en los tiempos de desplazamiento
- Flexibilidad del tiempo de trabajo
- Mejor equilibrio entre la vida laboral y familiar/personal
- Aumento de la productividad

Para los empleadores y empleadoras:

- Aumento de la motivación del personal
- Ahorro y reducción de los costos en activos de oficina
- Mejora de la productividad y la eficiencia
- Reducción de la rotación y el ausentismo laboral.
- Ayuda a retener talentos.
- Facilita la inclusión de grupos vulnerables.
- Acompaña la Revolución 4.0.

También facilita la continuidad laboral del trabajador luego de sus licencias por maternidad y/o parental, evitando la pérdida del ingreso de su salario al solicitar excedencia.

Para el medio ambiente:

Toda actividad realizada por el individuo conlleva un impacto sobre el medio ambiente, el cual se puede medir a través de distintos métodos y herramientas. En el contexto actual de las grandes urbes, la adopción del teletrabajo genera impactos positivos:

- Disminuye la emisión gases de efecto invernadero (GEIs), porque se evitan los viajes hasta el lugar de trabajo.
- Disminuye el consumo energético, producto del reemplazo de tecnología informática.
- Disminuye el consumo de combustibles fósiles.
- Disminuye la irradiación de calor al ambiente por los vehículos en desplazamiento.
- Contribuye al ordenamiento vehicular dado que reduce el parque automotor debido a que menos trabajadores se trasladan hacia sus empleos.
- Mejora el rendimiento tiempo/hombre ya que se ahorran los tiempos de viaje.
- Disminuye el consumo de productos que hacen a la jornada laboral.
- Puede ayudar a disminuir y/o se modifica el consumo de papel / cartuchos / materiales plásticos, entre otros.
- Disminuye el consumo de insumos.
- Contribuye también a mejorar la calidad prestacional de servicios esenciales como el transporte público.

V.- TELETRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Hasta aquí lo referenciado hace alusión al mundo laboral en general y en particular al mundo laboral del ámbito privado.

Las normas sancionadas y las estandarizaciones, directivas y/o recomendaciones emanadas de las autoridades gubernamentales lo fueron para los destinatarios del ámbito privado. Ahora bien ¿Qué sucede cuando pensamos en una aplicación del teletrabajo en el ámbito de la administración pública?

Primero ello tiene que requerir una decisión política y un cambio en la cultura organización dentro de la misma administración pública. Será necesario implementar una planificación para modernizar los procesos establecidos. Aquí juegan otro tipo de variables/tensiones que se deben tener en cuenta. Estas son: 1) Reingeniería de los procesos: para poder pensar en su implementación hay primero que lograr una digitalización de los expedientes papel, una sistematización de las gestiones de la administración, y la instalación de programas de seguridad informática dado que lo que estamos trabajando es información sensible y muchas veces confidencial. 2) Transformación digital de los hogares: mejorar la conectividad en los hogares, readaptar los horarios de trabajo, pensar en que el servicio de internet sea a futuro un servicio esencial. 3) Readaptar los perfiles de puestos que vayan a ejercer la modalidad del teletrabajo: los trabajadores deberán adquirir nuevas habilidades para poder cumplir los objetivos pautados bajo esta modalidad de trabajo.

La Ley 27.555 de Teletrabajo, define las nuevas competencias y habilidades que deben estar presentes en los trabajadores para que puedan cumplir con esta modalidad de

teletrabajo. Son sobre todo aquellas que se denominan habilidades no técnicas, o habilidades blandas.

La Ley destaca las siguientes:

Ética / Responsabilidad / Empatía / Sociabilidad / Facilidad para la comunicación / Escucha activa / Trabajo en equipo / Adaptación al cambio / Creatividad / Capacidad para resolver problemas / Optimización del tiempo / Actitud positiva / Espíritu de servicio / Seguridad personal / Tolerancia a la presión / Asertividad / Respeto a las opiniones.

Es importante desarrollar soluciones disruptivas que ayuden a superar las dificultades que se presenten y en donde todos optimicen experiencias y se beneficien en materia de aprendizaje. En este contexto, otras habilidades importantes para desarrollar en el ámbito del teletrabajo son:

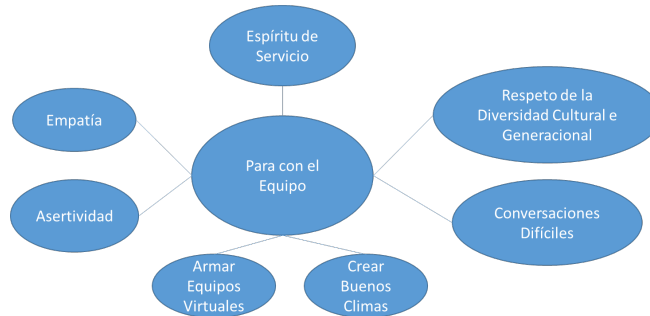
Habilidad para superar la complejidad y la ambigüedad / Habilidad para liderar a través de la influencia / Habilidad para gestionar a la distancia / Habilidad para manejar equipos interculturales e intergeneracionales / Habilidad para gestionar una fuerza laboral integrando máquinas y humanos / Habilidad para poder dar respuestas rápidas, ágiles y asertivas.

Si bien éstas habilidades se encuentran inter-relacionadas, a la hora de organizarlas y pensar en su capacitación y desarrollo, se podrían presentar de acuerdo a la relación que tengan: a) para con uno mismo, b) para con el equipo y c) para con la organización.

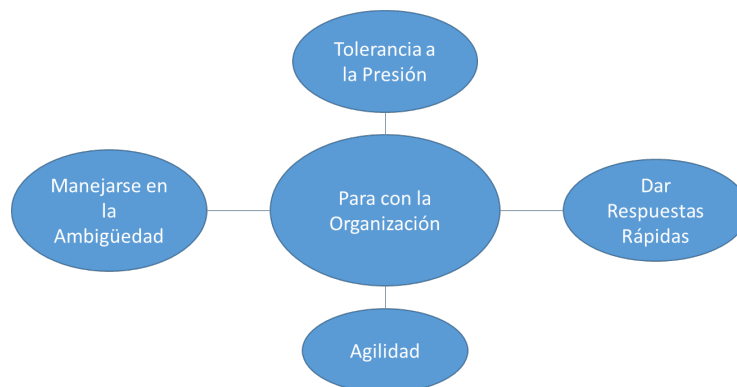
a) *Competencias para con Uno Mismo*



b) Competencias para con el Equipo



c) Competencias para con la Organización



VI.- TELETRABAJO EN EL HOSPITAL EL CRUCE

Para que la modalidad del teletrabajo se internalice como una herramienta que potencie ciertos perfiles de puestos, se requiere un análisis previo, una planificación del trabajo, ya que esto implica un fuerte cambio de mirada en la cultura organizacional, conlleva la realización de un exhaustivo relevamiento de los procesos de trabajo, de los puestos de trabajo, de los perfiles de puesto, de las competencias y habilidades que cada uno de los nuevos trabajadores y trabajadoras necesita.

Se requiere digitalizar los sistemas y adaptar los procesos en los que se utilizará esta modalidad, se requiere contar con capacitaciones específicas para contar con tele supervisores a fin de que el hospital en su rol de empleador ejerza sus mecanismos de control, se deben analizar qué tipo de tareas se pueden teletrabajar y cuáles no, qué se puede hacer online y qué se puede hacer offline. Los conceptos relacionados con horas de trabajo, presentismo, deben ser mirados desde otras perspectivas, allí aparece el trabajo por objetivos y las tareas asincrónicas.

El hospital El Cruce, es una institución de salud donde se requiere presencialidad para la atención de los pacientes. Sin perjuicio de ello reviste las condiciones para implementar el teletrabajo dependiendo del puesto de trabajo de que se trate, sean éstos puestos del tramo administrativo o de apoyo, como así también puestos asistenciales.

El hospital se encuentra dotado de tecnologías modernas, que permitieron la creación del sector de Telemedicina, el que ofrece la realización de teleconsultas para poder adaptar las tareas de consultorio a la modalidad de teletrabajo.

Acompañado el desarrollo de tecnologías, el hospital, contempló en la Resolución C.A N° 370/2013, Régimen de Personal, Anexo I – Modalidades operativas – Capítulo IX. –

art. 21.- “El hospital adopta la modalidad denominada teletrabajo. Las particularidades de la misma se detallarán en la reglamentación pertinente. Si bien no se reglamentó es una modalidad que existe y que es utilizada en los equipos de trabajo, dependiendo de las actividades que desarrolla cada trabajador (8).

Conforme la cultura organizacional propia de esta institución, implementar el teletrabajo en una suerte de combinación con la modalidad presencial, fortalecería sus equipos de trabajo. Es decir, dedicar jornadas de presencialidad y jornadas de trabajo a distancia. De esa manera el trabajador y la trabajadora no pierde la socialización que le brinda encontrarse con su equipo de trabajo, el sentimiento de pertenencia para con la institución, ya que la presencialidad en el trabajo en equipo es de una riqueza que no se reemplaza con las modalidades a distancia. Esta modalidad mixta promueve la identidad del trabajador y la trabajadora con la organización, el vínculo de pertenencia y genera espacios virtuosos de comunicación, lo que es muy próspero para la motivación del trabajador o trabajadora, ese encuentro con el otro.

La implementación del teletrabajo resultaría más apropiada en modalidades de trabajo que planteen su cumplimiento por objetivos, o en actividades de capacitación en este último caso teniendo en cuenta la implementación del campus virtual, que favorecen su desarrollo, tanto para el rol docente como alumno.

En muchos casos para su implementación en áreas de gestión administrativa resulta oportuno la implementación del expediente y firma digital, que permitirá repensar y rediseñar los puestos de trabajo.

VII.- CONCLUSIONES

Debido al auge de los constantes avances tecnológicos y el avance de un mundo en constante transformación (mundo VICA – volátil, incierto, cambiante y ambiguo), surge la necesidad de actualizarse y de adaptarse a las nuevas modalidades que vienen surgiendo. Con ello la necesidad de implementar otras formas de desarrollar el trabajo y con ellas la imperiosidad de establecer una regulación específica que sirva de paraguas protector para todas las partes involucradas.

Esta Pandemia nos demostró que existen otras posibilidades de desarrollo del empleo y que en muchos aspectos aportan beneficios en lo personal y en lo productivo.

Debemos ir generando con ello una transformación institucional, pensar un cambio de paradigma que permita dentro de las posibilidades de esta institución ir adaptándose a los cambios del mundo del trabajo. Sin dudas ello llevará esfuerzo, un trabajo arduo pero posible.

CITAS

- 1 - Susan Hayter, asesora técnica de la Organización Internacional del Trabajo
- 2.- <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo> - Ministerio de Trabajo de la Nación
- 3.- <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>
- 4.- https://www.youtube.com/watch?v=r17AxCNzT74&list=PLQbHxYXpnYPNa-EJo5yDng4A_NLUzGbiN – Recomendaciones del Ministerio de Salud de la Nación.
- 5.- <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo> - Ministerio de Trabajo de la Nación
- 6.- <http://revista-ideides.com/neurociencias-y-teletrabajo-un-binomio-sustentable/>.
Viviana Laura Diaz.
- 7.- <http://www.conicet.gov.ar/elteletrabajo-entiempos-de-cuarentena/>.
Susana Finquelievich y Romina Cutuli.

8 - https://intranet.hospitalelcruce.org/?page_id=29- Hospital el Cruce.