

¿A qué le llamamos teletrabajo? Una aproximación al fenómeno a partir de las experiencias de teletrabajadores del AMBA en el período 2014-2015.

Alejandro Rodríguez, Julieta D'errico y Martín Domínguez.

Cita:

Alejandro Rodríguez, Julieta D'errico y Martín Domínguez (2015). *¿A qué le llamamos teletrabajo? Una aproximación al fenómeno a partir de las experiencias de teletrabajadores del AMBA en el período 2014-2015*. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-061/992>

XI Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de Buenos Aires

Mesa 31: "Tecnología, Sociedad y Capitalismo Cognitivo"

13 al 17 de Julio de 2015, Bs As, Argentina

¿A qué le llamamos teletrabajo? Una aproximación al fenómeno a partir de las experiencias de teletrabajadores del AMBA en el período 2014-2015

Autores: Julieta D'Errico (UBA), Martín Domínguez (UNSAM) y Alejandro Rodríguez (UBA/ CONICET)

Correo

Electrónico: julietaderrico@gmail.com; mar.cicchetti@gmail.com; rodriguez_ad61@hotmail.com

RESUMEN

Este trabajo se propone contribuir al análisis del teletrabajo como nueva configuración del empleo en nuestro país teniendo en cuenta que este se inscribe en el marco de las políticas de desregulación y tercerización propias de la crisis del modelo de producción taylorista- fordista y del masivo despliegue de nuevas tecnologías de información y comunicación. Entendiendo al teletrabajo como un concepto en construcción cuyas definiciones son todavía laxas en el ámbito académico y muchas veces de carácter propagandístico en los medios de comunicación, constituye el objetivo de este artículo observar si los supuestos existentes sobre esta modalidad y este "nuevo tipo de trabajador" reflejan la dimensión real que está adquiriendo en el actual mercado de trabajo y si se corresponden o no con las perspectivas y experiencias de los teletrabajadores.

Palabras Clave: teletrabajo; TIC's; identidad; management; telecomunicaciones.

Introducción

Cuando nos preguntamos por el teletrabajo, nos encontramos con que este es un fenómeno polisémico de carácter amplio y ambiguo, de actualidad reciente, que ha sido abordado desde ópticas diversas. El management empresarial, el Estado, los medios de comunicación y el campo académico especializado, son los ámbitos desde dónde se ha tratado de determinar qué es el teletrabajo, por lo que aún no existe un consenso respecto a su carácter constitutivo, las definiciones sobre él son laxas y están en construcción.

Ante la escasez de investigaciones cualitativas basadas en la experiencia de los propios “teletrabajadores”, es que nuestra investigación se inscribe como un trabajo de campo de tipo exploratorio, que busca dar cuenta de qué es el teletrabajo a partir de la perspectiva de los propios actores. Nos interesa estudiar cómo estos trabajadores construyen sus identidades laborales a partir de "teletrabajar" y como crean sentidos propios a partir de su práctica en el medio donde la realizan teniendo en cuenta la realidad heterogénea y azarosa que reviste esta labor, en la que se distinguen unos de otros por jerarquía, segregación espacial, y multiplicidad de disciplinas. Esta diversidad y la poca claridad de su enmarcación legal nos lleva a interrogarnos sobre si esta modalidad no contribuiría a generar nuevas y ocultas formas de precarización laboral.

. Nosotros entendemos que el teletrabajo es, siguiendo a Lenguita (2009): *“(una) modalidad flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional, sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte de su actividad laboral cotidiana¹, que supone el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, así como de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa”²*. En realidad no habría teletrabajo, sino “teletrabajos” en función de la rama y /o actividad productiva, ya que no sería un oficio ni una profesión sino una forma de organizar el trabajo.

¹ La presencia del teletrabajador en la empresa varía según esté en relación de dependencia y realice parcialmente el teletrabajo, o si es autónomo y esté dedicado de lleno al mismo.

² Cita modificada para la conceptualización del teletrabajo tomada de la investigación de Paula Lenguita.

Para llevar a cabo esta investigación realizamos diez entrevistas a “teletrabajadores” en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA). Utilizamos una metodología y técnicas de investigación de tipo cualitativas: entrevistas en profundidad semi-estructuradas y análisis de fuentes secundarias de información.

Breve reseña histórica y principales dimensiones del concepto.

El concepto de “teletrabajo” (telecommuting/teleworking) pertenece a un trabajo de Jack Nilles del año 1973 para la Universidad del Sur de California, y por el cual sería bautizado como “el padre del teletrabajo” (Graván, 1999). El teletrabajo surgió en la década del’70 durante la crisis mundial del petróleo como una nueva modalidad laboral, que permitió al procesamiento de datos convertirse en una forma masiva y sencilla de generar mayor productividad laboral a menor costo, evitando así, cualquier desplazamiento que implicará gasto y consumo de productos derivados del petróleo.

Los cambios en los modos de acumulación post-fordistas, la organización empresarial vinculada al desarrollo de la ciencia, y la aplicación de las TIC’s a los procesos productivos, han generado grandes cambios en cuanto al empleo tradicional y las relaciones laborales (Neffa, 2003). Emergieron formas laborales adaptadas a las necesidades de los nuevos modelos productivos, que a través de la telemática permitieron el conectarse en red para poder trabajar desde el hogar hacia la empresa o hacia cualquier parte del mundo. En este sentido, el teletrabajo como otros empleos “atípicos”, sigue la lógica de la flexibilidad, de la deslocalización y de la globalización del empleo, propia de la nueva morfología del trabajo en el neoliberalismo (De la Garza, 2000).

El teletrabajo ha sido incluido legalmente por la OIT desde hace más de 10 años, en la figura del trabajo a domicilio ya que presenta ciertas similitudes con la caracterización hecha por esta organización³. En Argentina y en Latinoamérica las estadísticas respecto

al teletrabajo no son confiables⁴, por lo que se desconoce el número real de trabajadores que participan de esta modalidad. Desde el 2003 el Estado intenta regularizar legalmente el teletrabajo, y a pesar de que hay resoluciones (N°1833; N°1541; N° 1552; N°593), no se ha logrado aún, por lo que hay un vacío legal que complica la situación de quienes realizan teletrabajo, ya que en la cotidianeidad sus condiciones laborales se manejan de acuerdo a los criterios de cada empresa. Por otro lado, la figura del “teletrabajador” autónomo (que son minoría) es dejada de lado y el Estado se centra solamente en los “teletrabajadores” en relación de dependencia.⁵ Hay además, una gran disputa respecto a que sindicato informático se encargará de la contención de los “teletrabajadores”.

Los medios de comunicación, el management empresarial y el Estado coinciden discursivamente en que el teletrabajo es un beneficio para el individuo, las empresas y para la sociedad en su conjunto. Desde lo empresarial se presenta el teletrabajo como una posibilidad única del individuo de ser su propio jefe, manejar horarios, ahorrar tiempo y disfrutar la comodidad del hogar, para la empresa, es una forma de reducir costos y aumentar la productividad, y para la sociedad es un beneficio, ya que ayuda a reducir la contaminación del aire, disminuye el tráfico, y controla “estrés social” (eliminando situaciones complejas y tensas de enfrentamientos en la oficina o en la calle), y también una forma de ayudar a la mujer a conciliar el trabajo con la familia y la maternidad. Para el Estado el teletrabajo: “Mejora la calidad de vida, ahorra dinero y tiempo de traslado, facilita la inserción de grupos vulnerables, (y) es una alternativa ante situaciones de catástrofes naturales o pandemias”⁶.

⁴ Los datos que hay respecto al tema son de dudosa confiabilidad ya que son de empresas que utilizan y buscan difundir propagandísticamente el teletrabajo, o de medios que comparten también esa intención. Para referencias ver: http://www.ieco.clarin.com/economia/mitad-empleados-realiza-algun-teletrabajo_0_1207679555.html o <http://www.iprofesional.com/notas/156942-Buscan-por-ley-regular-las-condiciones-laborales-de-miles-de-teletrabajadores>.

⁵<http://www.trabajo.gob.ar/teletrabajo/>

⁶Ibíd.

Desde el ámbito académico el teletrabajo ha sido abordado desde diferentes perspectivas: como forma de relaciones de poder disciplinarias (Lenguita, 2009; Zuckerfeld, 2011a; 2011b), como una forma flexible propia del paradigma neoliberal (Martinez, 2005, Tello, 2014), o inclusive como una forma moderna del trabajo a domicilio (Concepción, 2009). No obstante la falta de uniformidad de criterios, se pueden identificar tres elementos que se presentan de modo regular o reiterado en ellas. Estos son: 1) la posición distante del trabajador respecto de la unidad de producción principal 2) la utilización de nuevas tecnologías de información para desarrollar el trabajo y 3) la modificación de la estructura organizativa laboral tradicional hacia un modelo flexible de coordinación productiva. Aunque no hay acuerdo teórico respecto a su ubicación en un paradigma socio económico específico: capitalismo neoliberal, sociedades de control, capitalismo cognitivo, etc.

Identidad y Trabajo

Es hoy aún pertinente la preocupación que compartían varios autores hacia fines del siglo XX y principios del XXI, por los cambios sufridos ante la globalización, el neoliberalismo y las formas flexibles de trabajo, y como estos generaron crisis en los procesos de identificación vinculados a las formas tradicionales del trabajo, la pérdida de las “identidades fuertes” que se vinculaban en lo social principalmente con el trabajo (Castells, 1999; Svampa, 2000; Dubar, 1999). La figura del trabajador se caracterizó en la segunda mitad del siglo XX en los Estados de bienestar y desarrollistas, como el sujeto del progreso social (Sisto,2009; Svampa,2000;Dubar,1999;Sennet,2000), representando un lugar social privilegiado, con el que no sólo los trabajadores se identificaban sino también el resto de la sociedad: “el trabajo remunerado realizado en la esfera pública ha sido concebido por diversas teorías sociales *como la base de la organización social moderna*, el principal modelo institucional que rige tanto las actividades valoradas como la participación del individuo en los resultados de la producción social, comprendiéndose así como pilar del orden social”(Sisto,2009).

En lo que respecta al concepto de identidad, éste se ha utilizado de múltiples maneras y para diferentes propósitos, con lo que se ha vuelto ambiguo y ha perdido especificidad (Graffigna, 2004; Sisto, 2009). Nos parece pertinente para nuestro trabajo la definición de Graffigna (2004), entendiendo que las identidades son: "...las autocomprensiones que los actores considerados tienen acerca de 'sí-mismo', de otros, y de la sociedad, (...) no es otra que el resultado a la vez estable y provisorio, individual y colectivo, subjetivo y objetivo, biográfico y estructural, de los diversos procesos de socialización que, conjuntamente, construyen los individuos y definen las instituciones (...)". Lo cual no implica que por estar determinada la identidad por múltiples dimensiones, sea esta inestable y cambiante, sino que es a la vez subjetiva y social constituida sobre una base firme, además el interés no radica aquí en las estructuras psíquicas, sino en la constitución como seres sociales.

Por otro lado, señala Dubar (1999) que la identidad social se construye junto y al lado de los otros que reconozco y me reconocen, constituyendo una estructura Yo-Nosotros, en la cual interpretaremos diferentes roles con los que formamos el concepto de nosotros mismos, o el "sí-mismo". Estos roles se determinan por el medio, o *setting* en el cual se desempeñen (Goffman, 1984)

El teletrabajador "se hace" en un medio o escenario social.

El concepto *setting*, o medio, de Erving Goffman (1959), nos permite relacionar a los entrevistados con su ámbito laboral, ya que la especificidad de los roles que asume el actor social se dan según ese propio medio.

La gran mayoría de los entrevistados trabaja en relación de dependencia, solo dos son autónomos. El contenido del trabajo que realiza cada entrevistado mediante la modalidad de teletrabajo, es sumamente heterogéneo y puede abarcar un amplio rango: diseño gráfico, logística, administración, licitación, soporte técnico informático, docencia, etc.

Cuando comenzamos las entrevistas, preguntamos por la profesión o el oficio, y la respuesta no se refirió en ningún caso al teletrabajo:

"...trabajo en el rubro de educación, docencia." (Gabriel, 29 años)

“...yo soy Técnico Electrónico” (Maximiliano, 29 años)

“...soy una HR Recruiter...” (Marina, 30 años)

“laburo en sistemas” (Andrés, 25 años)

“represento comercialmente...” (Silvia, 41 años).

En los distintos escenarios el teletrabajo es presentado con diferentes eufemismos:

*“...es solamente después de un año que la empresa ofrece el **workfrom home** como un beneficio.”(Marina, 30 años).*

*“Ahora, una aclaración importante, en ningún lado donde yo tenía que cargar esto, decía teletrabajo sino que siempre decía **jornada flexible** (Maximiliano, 29 años).*

*“Ah, en la empresa le llaman **homework**”. (Leticia, 23 años).*

*“no es porque este ese **home office** o no” (Juan, 24 años)*

Las condiciones laborales en casi todos los casos son en negro, improvisadas arbitrariamente de empresa en empresa, y sin ser contempladas en los contratos laborales. No existen características establecidas en común para determinar cómo, quién, y en qué condiciones puede realizar teletrabajo:

“(...) para serte sincero nunca firme ningún contrato que tenga que ver con el teletrabajo, hubo un hecho en otra empresa, de un empleado que pidió día de teletrabajo, se fue de vacaciones, tuvo un accidente de auto en la ruta y murió, la responsabilidad paso a ser del jefe, porque tenían una relación muy gris, y no estaban claras las condiciones. Y por la ART también se comió un garrón terrible la empresa, (Maximiliano, 29 años).

“...si me pasa algo nadie se entera porque al no estar legalizado bajo ninguna figura legal mínima, por ejemplo si por cierta posición de la silla o algo me lastimo la ciática alguien debería venir a ver esas cosas de la ART, pero ya ves que no pasa”. (Marina, 30 años)

“-¿Y eso te lo reconocen como trabajo o no?”

-No, supuestamente mi trabajo...yo tendría que estar dando clases mientras subo las producciones para el gobierno. La cuestión es bastante ridícula porque yo estoy dando clases parado y no puedo estar escribiendo y hacer todo a la vez.”(Gabriel, 29 años)

“...en realidad es entre comillas ilegal, creo que tiene que ver con una cuestión, creo que está relacionado con el tema de la ART, no sé bien cuál es el motivo, no sé si la ART no cubre ese caso particular pero no está oficializado, recursos humanos no permite el teletrabajo hoy por hoy en Argentina, no sé en otras partes del mundo, en Argentina no.”(Gustavo, 47 años).

En todos los casos en relación de dependencia la empresa ofrece alguna herramienta para hacer el teletrabajo:

“IBM me da de una notebook para trabajar” (Andrés, 25 años)

“Puedo trabajar en casa en pijama con la notebook del laburo” (Leticia, 23 años)

Y si para los “teletrabajadores” en relación de dependencia es complejo y arbitrario, para el autónomo ni siquiera existe la posibilidad de que le ofrezcan ciertas facilidades las empresas con las que trabaja:

“No existe ningún contrato firmado. Yo soy monotributista. Me pagan una comisión. Facturo y cobro, si la carga no se hizo yo no cobro nada. No tengo un jefe, pero tengo varios a los cuales responder con mi trabajo.”(Silvia, 42 años).

“Y depende como viene la mano me voy acomodando, un día una empresa, otro diez, y quizá la próxima vez no tenés nada, no llegas a fin de mes.”(Julián, 26 años).

El hecho de tener que “responder con el trabajo” es una regularidad en todos los teletrabajadores. El control de la productividad varía según el medio en que se

encuentre, se da en algunos casos mediante el solo cumplir objetivos como producto final del trabajo, y como monitoreo constante durante el trabajo:

“Hay un sistema de chat interno que funciona siempre, (...) comunicator se llama (el programa), y están todos los del laburo a nivel global, es una multinacional así que hay gente de todo el mundo y puedes hablar con quién quieras de la empresa. Tenés que estar verdecito, puedes estar ocupado o en rojo pero se supone que en amarillo está porque te fuiste durante un tiempo, así ven que estés laburando, no debería estar en amarillo” (Juan, 24 años)

“Te vas mandando mails, vas diciendo,...básicamente es control, control general. Ni siquiera es una mirada evaluativa sobre lo que estás haciendo, ni un aporte que pueda contribuir en algo, sino que te dicen "mira... estás atrasado en la planilla 3 A del mes de junio", un registro de acción de la semana pasada con cuestiones como esa. (Gabriel, 29 años)

“En realidad más que nada lo que importa es que cumplas con las metas, con los objetivos. Pero para controlar las horas lo hacen por Skype, o sea que tengo que estar conectada durante un determinado tiempo.”(Marina, 30 años).

“No, no hay control, o sea tenés un chat que es un comunicator, parecido a un MSN interno, si estás en verde estas conectado ,ausente en naranjita ,y si pasa un rato que no te conectás obviamente cambia de color, no sé si hay alguien mirando eso realmente. Otra cosa que controla es que cuando vos te conectas a la aplicación remota si estás inactivo más de una hora o de media hora, se cierra y tenés que volver a iniciar la sesión”.(Maximiliano,29 años).

“(...) tengo configurado el mail en el teléfono, y muchas veces terminas laburando y contestando los mails desde el teléfono, no es que está regulado, la base de mi laburo está en la oficina.”(Horacio, 47 años)

Ante la consulta de la posibilidad de la sindicalización, muchos de los entrevistados no lo consideraban, otros ignoraban la existencia del tema, y algunos referían a estar nucleados en otros sindicatos dada su profesión u oficio. Aquellos que poseen algún

conocimiento, ni siquiera ven posible la sindicalización ya que no creen posible realizar algún acto colectivo, cuando lo que se promueve es la individualidad y el deshacer ciertos lazos con compañeros para realizarse personalmente, maximizando el tiempo para “beneficiarse”. El comentario de Andrés, delegado de IBM, permite ilustrar esta situación:

“La rama del teletrabajo me parece algo abstracto, no sé si realmente existe el teletrabajo (...), algo así como un sindicato no sé si parece hasta el final la política correcta, primero nosotros no trabajamos todo el día desde nuestra casa, es más creo que por un tema organizativo quizás sería conveniente que ni existiera el teletrabajo”.
(Andrés, 25 años)

Pero en este contexto global y diversificado en el que se encuentran los “teletrabajadores”, la flexibilidad implica condiciones más restrictivas para algunos, y libertades diferentes de la de los trabajos tradicionales para otros. De hecho Andrés en sintonía con otros réplica a su primer comentario:

“Sin embargo veo que da mucha facilidad para el laburante, ahora si vos le vas con la línea de que el teletrabajo es una cagada, y... vas a tener problema.”(Andrés, 25 años).

“El momento más feliz del mes es cuando voy a mi casa, porque puedo estar tirada en la cama en pijama laburando, incluso ver la tele.”(Leticia, 23 años)

“No es mi caso pero gente que viene de zona norte por panamericana que viene a la mañana, es un caos panamericana a la mañana, lo que hace es, arranca a la mañana en la casa haciendo teletrabajo y 10 y media,11, cuando amaina el lío de tránsito vienen a la oficina, llegan más rápido y siguen laburando en la oficina ,hacen teletrabajo para evitar, en vez de estar 1 hora y media de viajando y por ahí llegar tarde, arranca desde la casa y llega en media hora.”(Gustavo, 47 años).

“Me persiguen constantemente llamándome por todo forma de medio de comunicación posible.”(Silvia, 42 años).

“...ahí empezamos a averiguar y había que empezar a declarar el día, donde ese día declarábamos que ese día hacíamos un trabajo remoto, y entiendo que de esa manera la empresa se desligaba de alguna responsabilidad y vos te haces cargo de tu vida.”(Maximiliano, 29 años)

“(...) lo flexible o no flexible de la modalidad depende del jefe” (Juan, 24 años)

“Y la verdad, es mucho más cómodo el hecho de estar en mi casa, cambia bastante ya el asunto, si bien tengo que estar 6 horas de corrido frente a la pantalla, ayuda muchísimo” (Marina, 30 años)

Las formas discursivas de empleadores y empresas en cada medio conllevan para los empleados una “bajada de línea” diferente. Por ejemplo, se plantea el teletrabajo de como un beneficio o un castigo, y también es a veces algo no reconocido, o directamente inexistente, o de lo que se exige a los empleados no hablar a fin de no recibir sanciones legales.

“-O sea, supuestamente es un beneficio de la empresa, te lo pintan para aprovechar mejor el tiempo con tu familia, no tener que viajar al centro y evitar la concentración de gente.”(Maximiliano, 29 años).

“...es un premio que la empresa ofrece a los empleados luego de un año trabajando en el mismo lugar.”(Marina, 30 años).

“...alguna vez un sector se fue a jugar a la pelota, y el jefe fue a la dirección de cierta persona que necesitaba, y se enteró, a partir de entonces se pide que dejen la dirección en la pantalla, con la pantalla de línea, entonces cuando volvió a pasar le sacaron el teletrabajo.”(Maximiliano, 29 años).

“...ante la primer medida de fuerza te mandan a tu casa” (Andrés, 29 años)

Una situación de esta índole, pidiendo silencio o correspondencia con el discurso de la empresa, es la que vivió Maximiliano y que permite ejemplificar lo que antes mencionábamos de la arbitrariedad y facilidad para manejar la forma en que el teletrabajo “debe” realizarse:

“Un día nos llegó un mail de recursos humanos, diciéndonos, recuerden que la modalidad de teletrabajo no está implementada por la empresa, sino en beneficio de una jornada flexible, que la acordás con tu jefe” (Maximiliano, 29 años)

Ante cierto relato de otros “teletrabajadores”, Maximiliano asumió que el teletrabajo era de una única forma sin observar su propia experiencia como un “teletrabajador” más, y “la jornada flexible” de la empresa de “su” empresa se mostraba como una oferta superadora, asumiéndose responsable de su propio trabajo como su propio jefe:

“Le encuentro más beneficios a esto que al teletrabajo "formal". Con mi usuario puedo acceder a todos los recursos que necesito de la oficina, y me puedo conectar en cualquier lado, eso le veo de mejor en contra del teletrabajo.(...)Yo lo prefiero así, hay gente que dice, no, la empresa me tiene que pagar los recursos, que se haga cargo, la verdad me parece que para mí es como cuando uno va a la empresa, no te paga el medio de transporte, ó sea te da viático, pero no está calculado de acuerdo a la distancia de cada uno, a mí la empresa me da una computadora y una línea celular. Si quiero ir a un café, y gasto plata en el café, o luz en mi casa, es un tema mío.”(Maximiliano, 29 años)

Finalmente en relación al teletrabajo Horacio reflexiona:

“(...) yo creo que es más que nada porque es parte todo de un sistema que se da en las empresas” (Horacio, 47 años)

Consideraciones finales

La dedicación a la actividad del teletrabajo es en general parcial (uno o dos días a la semana, o cada quince días), y cuando preguntamos a los entrevistados, estos ven al teletrabajo sencillamente como una modalidad que se ubica en un lugar secundario, que no define a su profesión, ni a lo que ellos consideran que los identifica laboralmente, como cuando por ejemplo nos dicen “soy diseñador gráfico, secretaria, representante comercial, etc.”. Los teletrabajadores están atomizados y separados unos de otros, cada experiencia del teletrabajo es un mundo diferente en el que se desconocen unos a otros,

no se reconocen como iguales, o como una “comunidad”, no hay una estructura Yo-Nosotros. La flexibilidad puede ser una ventaja para algunos, y algo alienante para otros, la mayoría de los entrevistados no consta con condiciones de seguridad ante una lesión en el hogar, aunque sí tienen herramientas que les proveen las empresas, el teletrabajo no está reconocido por contrato en varios casos y en otros se lo disfrazaba mediante otros nombres (home office, work from home, homeworking, jornada flexible), a su vez tampoco están afiliados específicamente por hacer teletrabajo a ningún sindicato. Los autónomos, dedicados de lleno a la actividad, son los que peores condiciones tienen en cuanto a seguridad, herramientas para trabajar, y estabilidad laboral, ya que los que están en relación de dependencia, se sustentan por su profesión en relación al puesto por el que fueron contratados, y no por el teletrabajo. Por otro lado, la ley que se quiere impulsar excluye a estos trabajadores autónomos, con lo cual se les está negando ser “teletrabajadores” en el ámbito público.

La identidad social, como antes definimos, es determinada en múltiples contextos, pero se vincula con alguna dimensión de lo social en particular, con lo cual-agregamos nosotros-, variará esta identidad según esa dimensión de lo social que tenga más relevancia como constitutiva de lo identitario en cada momento histórico. En este sentido, el teletrabajo como forma flexible, problematiza la figura del trabajo tradicional, que en la segunda mitad del siglo XX era garantía de una sólida identificación con la labor desempeñada, y que hoy día es minoritario en cuanto a los procesos de identificación. Parece imposible entonces, en medio de un discurso que pretende transformar en trabajadores a “teletrabajadores”, que haya posibilidad alguna de una sindicalización por voluntad de ellos mismos, de una regularización o una identificación laboral “fuerte”. Tenemos como límite de nuestro análisis el medio laboral del “teletrabajador”, pero que al observarlo nos permite pensar que en el siglo XXI la primacía en el proceso de la identificación se dará en otra dimensión de lo social.

El “cambio cultural” necesario e inminente que sostienen las posturas más favorables al teletrabajo y que promueven su desarrollo representa en realidad, la búsqueda de reestructurar y consolidar las formas flexibles de trabajo, para obtener así la productividad y rentabilidad a bajo costo. Mientras esta nueva morfología del trabajo no esté acompañada por las regulaciones jurídicas pertinentes, no se podrá evitar que la

heterogeneidad y arbitrariedad de las condiciones de quienes realizan teletrabajo, estén vinculadas en su mayoría al trabajo en negro, y su suerte librada a las azarosas particularidades del trabajo en el que se desempeñen.

Con lo cual concluimos, que no hay un “sí mismo” o un “yo que uno quisiera ser” (Goffman, 1984) a partir del teletrabajo, ya que no existe, una “identidad teletrabajadora” para los actores sociales imbricados en esta modalidad laboral.

Bibliografía

Bertaux, Daniel. (1980). “L'approche biographique: Sa validité méthodologique, ses potentialités”. París, 1980. Publicado en Cahiers Internationaux de Sociologie, Vol. LXIX, pp. 197–225.

Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loic. (1995). Respuestas. Por una antropología reflexiva. México, 1995. Editorial Grijalbo.

Castells, Manuel (1999) La transformación del trabajo. Barcelona, 1999. Editorial Los Libros de la Factoría.

De la Garza, E. (2000) La Formación Socioeconómica Neoliberal. México, 2001. Editorial Plana y Valdés.

Dubar Claude. (2002). La interpretación de una mutación. Barcelona, 2002. Editorial Bellaterra.

Graffigna, María Luisa. (2004). Identidad laboral e identidad social: La construcción simbólica del espacio social. Argentina, invierno 2004. Publicado en Revista de Estudios Sobre Cambio Social año IV, número 14.

Graván, Pedro Román. (1999). Teletrabajo, Nuevas Tecnologías en la Formación Flexible y a Distancia. Sevilla, España, 1999. Publicado en Secretariado de Recursos Audiovisuales y Nuevas Tecnologías de la Universidad de Sevilla.

Goffman, Erving. (1959). La presentación de la persona en la vida cotidiana. Buenos Aires, 1993. Editorial Amorrortu

Lenguita, Paula. (2009). Las formas disciplinarias del teletrabajo en el periodismo gráfico. Argentina, primer semestre 2009. Revista Theomai, número 19.

Neffa, Julio (2003). El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece. Buenos Aires, 2003. Publicado en Lumen-Humanitas, PIETTE del CONICET y Trabajo y Sociedad.

Ordoñez, Diana. (2012). [Ciberartesanal@s](#): (Re) subjetivando espacios, tiempos, individualidades, Tesis Doctoral. Barcelona, España, 2012. Departament de Psicologia Social-Universitat Autònoma de Barcelona (UAT).

Rojas Wiesner, Martha (2001), "Lo biográfico en Sociología. Entre la diversidad de contenidos y la necesidad de especificar conceptos", en: TARRÉS, María Luisa, op. cit. Sennet, Richard. (2000).La corrosión del carácter.Argentina, 2012.Editorial Anagrama Svampa, Maristella. (2000).Identidades Astilladas, De la Patria Metalúrgica al Heavy Metal.Publicado en <http://maristellasvampa.net/archivos/ensayo21.pdf>.

Wehbe, Cristina. (1995). Metodologías cualitativas aplicadas al imaginario de los sanjuaninos: sector villas. Argentina, Noviembre 1997. Publicado en el Congreso Internacional "Pobres y Pobreza en la Sociedad Argentina", Universidad Nacional de Quilmes.