

Segundo Congreso ON LINE del Observatorio para la CiberSociedad: ¿Hacia qué Sociedad del Conocimiento?. Observatorio para la CiberSociedad, Congreso virtual-Sede en Barcelona, 2004.

El teletrabajo en Argentina: su sentido ideológico frente a la práctica laboral precarizante.

Miano, Amalia.

Cita:

Miano, Amalia (2004). *El teletrabajo en Argentina: su sentido ideológico frente a la práctica laboral precarizante. Segundo Congreso ON LINE del Observatorio para la CiberSociedad: ¿Hacia qué Sociedad del Conocimiento?. Observatorio para la CiberSociedad, Congreso virtual-Sede en Barcelona.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/amalia.miano/129>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/pm3r/rFY>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Teletrabajo en Argentina.

Su sentido ideológico frente a la experiencia laboral precarizante

Amalia Miano*

Una forma de aproximación al “poder” del teletrabajo

Los vínculos sociales se encuentran entrecruzados por relaciones asimétricas de poder que se cristalizan en determinadas prácticas y los sentidos a ellas asociados. En este caso, se observan ciertos comportamientos producidos en los espacios de trabajo, en tanto escenario de lucha, dominación y resistencia. Para lo cual nos detendremos en los instrumentos de ejercicio del poder desplegados en el marco de una innovación organizacional reciente: el teletrabajo.

Durante las últimas dos décadas se ha tendido a presentar esta novedad como la solución predilecta de los muchos problemas en el seno de la producción. Esta afirmación promovía un cambio de naturaleza profunda en la forma de concebir el trabajo y a los trabajadores a partir de la aplicación de este modelo. Nuestra mirada sobre el tema se propone cuestionar este tipo de prenociones ideológicas, cualquiera sea su fuente, profundidad o alcance. Para hacerlo intentaremos hacer visibles los entramados laborales en donde se emplea teletrabajadores.

Para reconocer la especificidad que adquiere esta innovación laboral se puede partir de una de las definiciones más ampliamente aceptadas por el mundo académico, según la cual:

“El teletrabajo puede definirse como el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicar[se] con ellos por medio de las nuevas tecnologías” (Di Martino, Wirth, 1990: 471)

A lo largo de estos años las definiciones sobre el teletrabajo han variado sobremanera, tal es así que para su denominación se emplean distintos vocablos: *telecommuting* (teledesplazamiento), *networking* (trabajo en red), *remote working* (trabajo a distancia), *flexible working* (trabajo flexible) y *home working* (trabajo en casa). También

*Tesis de grado de la carrera de Ciencias de la Comunicación, Facultad de Ciencias Sociales. UBA

existen definiciones ya tradicionales que han desarrollado una influencia más allá del mundo académico, pero que no adoptamos por dos razones: fundamentalmente porque es una versión más apegada a los discursos empresariales y además porque pondera de un modo exagerado, según suponemos, la dimensión “locativa” del puesto y no del colectivo de trabajo, en tanto ámbito de socialización fundamental del trabajador.

“El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajo y la empresa” (Gray, Hodson, Gordon, 1995:63)

Si bien la anterior no es la definición que corrientemente adoptamos, debemos decir que es la más influyente porque básicamente emplea los dos criterios definitorios de manera explícita: el criterio locativo (la deslocalización) y el criterio instrumental u operativo (la coordinación electrónica del trabajo). En esos términos, aceptamos estos dos elementos estructurales de la reestructuración sin dejar de considerar el plano político que soporta. Nuestra mirada de esta innovación organizacional se centra en todos aquellos dispositivos disciplinarios de control que se emplean para obstruir las formas de acción colectiva, contestataria del proceso hegemónico de definición del sentido, los imperativos y valores que reconstruyen esta modalidad. Por tal razón, en el trabajo se detallan ciertas formas de vulnerabilidad objetivas y subjetivas que expresan la desigual distribución del poder en el mundo del trabajo.

La crisis como el emergente estratégico del teletrabajo

A partir de la crisis de la década del setenta se han modificado los parámetros de las relaciones de poder en lo tendiente a la integración de las tecnologías informáticas en la dinámica productiva, básicamente en el orden de lo que se conoce como economía del tiempo, la reducción de los costos de producción y coordinación del trabajo y la formas de contratación laboral.

Frente a los mencionados desafíos se comienza a perfilar la perspectiva del teletrabajo como una alternativa analizada por los discursos básicamente gerenciales y, de manera

marginal, académicos. En ese sentido se han realizado trabajos que verifican el impacto ideológico de esta transformación a partir de un estudio sobre los procesos de producción del sentido del trabajo (Ownitz, 1998), para el caso de la aplicación local de esta estrategia sobre el perfil asalariado, analizando a actores estratégicos de la transformaciones de los parámetros de representación sobre el trabajo.

“existe una estrategia argumentativa de los CTT para producir un modelo positivo del teletrabajo, que tiene por función provocar un cambio de mentalidad respecto a la relación del individuo con su trabajo, en un marco propicio por la creciente inestabilidad del empleo, antes que imponer nuevas formas de trabajo que serían seriamente resistidas por los propios trabajadores” (Lenguita, 2002:2)

Esta notoriedad ideológica es anterior a su real influencia práctica. Tal es así que, aun hoy no ha alcanzado una gran trascendencia en el orden de la experiencia concreta, tal y como lo pronosticaban sus promotores; es su permanencia y proliferación la que nos lleva a detenernos en sus impactos. Según estimaciones estadísticas del año pasado¹, en Europa la emplean 10 millones de personas, mientras que en los Estados Unidos lo hacen unos 4,5 millones de trabajadores, lo que implica que casi un tercio de la masa de trabajadores de Estados Unidos que trabaja de forma regular lo hace desde su casa al menos en forma *part time*. En nuestro país los informes especializados arrojan datos para el caso de los trabajadores domésticos que emplean esta modalidad, no alcanzando a ser mas de 300.000 personas.

La función ideológica de esa intervención trasciende los márgenes de la experiencia, básicamente, porque su objetivo esta mas en “ocultar” sus aplicaciones concretas (como por ejemplo, el parentesco que mantiene con las viejas precariedades del trabajo a domicilio) en detrimento de las formas de precarización laboral que se van consolidando tras una figura provechosa.

En síntesis, desde lo que se conoce como crisis de la organización científica y tecnológica, en clave fordista y taylorista, las relaciones de dominación empresarial han asumido fundamentalmente dos técnicas de disciplinamiento, que abordaremos a continuación en el análisis del teletrabajo a nivel de la practica concreta. Ambas, si bien delimitan entornos distintos de intervención del poder capitalista, conjuntamente expresan aquellas regiones en las cuales se moldean las formas hoy arquetípicas de la relación entre el capital y el trabajo.

¹ Estos datos fueron recogidos en el marco de la Conferencia Internacional desarrollada en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Republica Argentina en el mes de agosto del 2004, que tuvo como representante fundamental al reconocido especialista Dr. Vittorio Di Martino

La primera es del orden social, aquella que coloca la subordinación en la “amenaza” del desempleo, y promueve formas diversas y atomizadas de “empleabilidad” precarizante, entre las cuales sin dudas debe incluirse el teletrabajo a domicilio. La segunda es del orden estrictamente productivo, atacando las fibras internas de la coordinación del trabajo a través de escenarios deslocalizados del colectivo de trabajo.

Este tipo de racionalidad en el ejercicio de la explotación de la fuerza de trabajo, su uso y valorización es posible gracias a un modelo informacional innovador, respecto de los clásicos límites impuestos por la producción para tener en un mismo tiempo y lugar al colectivo de trabajo y lograr así una mayor eficacia de la productividad del conjunto (entendida como la resultante de los vínculos entre actividades, coordinación y mandos). La novedad productiva no modifica los viejos esquemas de intensificación del trabajo de modelos antecedentes sino que se adiciona una nueva fuente de vulnerabilidad laboral, aquella constitutiva de las formas de trabajo a domicilio: la precariedad contractual y regulatoria de la externalización.

Por lo dicho, el nivel de impacto es básicamente aquel que altera la interacción del colectivo de trabajo, según parece, obstaculizando los circuitos de socialización e integración social del trabajo, con una fuerte tendencia a verse deteriorados los vínculos sociales en el ámbito laboral como norma. Pero además, por su naturaleza, necesariamente, profundizará una lógica de vinculación laboral precaria, en términos que se sostiene en la “economía sumergida” del trabajo invisible a los ojos de la legislación y la actividad protectoria.

Las representaciones del teletrabajo

En los meses de julio y agosto de 2002 se llevó a cabo un congreso virtual de teletrabajo (Congreso Iberoamericano de Teletrabajo). La dinámica del congreso consistía en la presentación de ponencias que enfocaban distintos temas relevantes para los teletrabajadores y la posterior discusión de esos temas por parte de los participantes del congreso. La lectura de los ciento cincuenta mails pertenecientes al primer mes de este congreso nos permitió reconstruir categorías analíticas de las representaciones que se establecen sobre el teletrabajo.

De los ciento cincuenta mails se seleccionaron cuarenta por ser los más significativos en cuanto a las problemáticas recurrentes expresadas por los participantes del congreso. El análisis cualitativo de los datos encontrados en estos cuarenta mails se realizó con el

programa Atlas ti. La metodología consistió en seleccionar citas textuales de los correos electrónicos que permitieron construir cinco categorías representativas de las problemáticas de los teletrabajadores. Esto permitió agrupar las citas bajo esas categorías de análisis y ver hacia el interior de cada grupo acuerdos y contradicciones encontrados en los participantes del congreso con respecto a las distintas representaciones expresadas.

La riqueza de los datos encontrados en este congreso residió en que nos permitió relevar un panorama general de las problemáticas recurrentes expresadas por los teletrabajadores para develar el sentido ideológico que se cristaliza en las representaciones que se hacen sobre esta modalidad de trabajo. La mayoría de los participantes eran latinoamericanos y también algunos españoles, por lo cual nos pareció que era una muestra representativa de nuestro universo de estudio.

Las cinco categorías de análisis, que nosotros llamaremos “representaciones” son: 1) confianza y promoción, 2) atenuación del desempleo y autoempleo, 3) subjetividad, 4) regulación, 5) capacitación.

Estas representaciones adquieren esa denominación tomando como referencia los propios discursos de los teletrabajadores y los modos en que estos se refieren a las problemáticas que giran en torno a esta modalidad de trabajo. A continuación, se exponen los resultados del análisis con comentarios que sintetizan los datos de cada categoría mencionada anteriormente y la definición de cada una de ellas.

Confianza y promoción

Esta categoría agrupa los debates en torno a la necesidad de confianza entre empleador y teletrabajador como requisito para implementar esta modalidad de trabajo. Al estar el puesto de trabajo deslocalizado de las oficinas centrales o la fábrica, el control de la producción adquiere características diferentes al control directo y presencial que se ejerce en la modalidad tradicional de trabajo. El control de la producción afecta los principales acuerdos en torno a las relaciones laborales: establecimiento de la remuneración (cobro por hora o por objetivos alcanzados), tipo de contratación (teletrabajadores en relación de dependencia o independientes), establecimiento de los plazos para la realización de tareas y el precio que ponen los teletrabajadores a sus trabajos.

También entran en juego en esta dimensión los debates acerca de la promoción de esta modalidad de trabajo e incluso, la promoción de las nuevas tecnologías que son condición necesaria para desarrollar esta modalidad de trabajo.

De los mails analizados, catorce citas se refieren a la categoría “confianza y promoción”. En la primer cita un participante del congreso cuenta una experiencia positiva de introducción de las TIC’s a una Pyme y pone esto como ejemplo para que los demás vean cómo se puede hacer para acercar las TIC’s a las Pymes. Las demás citas se pueden agrupar en dos grandes temas: por un lado, la necesidad de un “cambio cultural” para poder implementar esta modalidad de trabajo. Los participantes no explicitan de quién tendría que partir este cambio, sólo en una cita que hace referencia a “las empresas”. Por otro lado, citas referidas a la tarea de promoción de esta modalidad de trabajo, que según lo expresado en las citas, correría por cuenta de los propios teletrabajadores.

Con respecto a esta categoría, en el terreno de la representación, los temas parecen ser dos: la necesidad de un cambio cultural como condición para que las empresas implementen esta modalidad de trabajo. Este cambio cultural estaría ligado a la confianza que el empleador tendría que tener en el teletrabajador al no poder controlar de forma directa y presencial la producción de este último por estar el puesto de trabajo deslocalizado de la empresa; y por otro lado, al ser una modalidad novedosa, los teletrabajadores se asumen como los encargados de hacer conocer esta modalidad y de acercar las TIC’s a las empresas ya que este es un recurso inherente a esta modalidad de trabajo y sin el cual no podría realizarse.

Atenuación del desempleo y autoempleo

Bajo esta categoría se debaten las posibilidades del teletrabajo para atenuar la situación de desempleo y las contradicciones que implican promover el trabajo autónomo teniendo en cuenta el rol del Estado en la generación de empleo. También entran en esta dimensión las referencias a las posibilidades de teletrabajar para los discapacitados.

Trece citas en total se refieren a esta categoría. La primer cita funciona como disparador en el congreso virtual del debate acerca de esta modalidad de trabajo y las posibilidades de atenuar la situación de desempleo. En el caso de esta cita la relación entre el teletrabajo y la atenuación del desempleo se ve como positiva.

Otras citas discuten la primera ya que creen que esta modalidad no va a atenuar la situación de desempleo. Incluso un participante hace referencia a que esta modalidad

podría desplazar a aquellos que “no tengan un alto nivel de formación”, creemos que se refiere a estar capacitado para trabajar con las nuevas tecnologías.

Una cita se refiere a la posibilidad que implica esta modalidad de trabajo para las personas con discapacidad. En los casos de discapacidad, la relación entre esta modalidad de trabajo y la atenuación del desempleo no sólo es positiva sino que se ve como una de las pocas salidas.

Por último, tres citas se refieren a los emprendimientos laborales autogestionados. El teletrabajo posibilitaría el autoempleo. Una de estas citas, sin embargo, incorpora a la discusión del autoempleo el rol del Estado en cuanto a la generación de empleo.

Podemos sintetizar que en esta categoría se da una contradicción en el terreno de las representaciones: por un lado, la mayoría de los participantes del congreso no cree que el teletrabajo pueda atenuar la situación de desocupación, pero por otro lado, los participantes ven como positivo en esta modalidad de trabajo la posibilidad de autogestionar su emprendimiento laboral para salir del desempleo.

Subjetividad

Aquí se agrupan las cuestiones relacionadas a la subjetividad del teletrabajador: sensación de aislamiento por falta de contacto personal diario, delimitación del espacio doméstico y el espacio laboral, gestión de las tareas diarias.

Son sólo cinco las citas que se refieren a esta dimensión en este primer mes de congreso; cuatro de ellas pertenecen al mismo mail, que en este caso era una ponencia que tenía como tema central la sensación de angustia que pueden sufrir los teletrabajadores por estar aislados de los demás trabajadores y no compartir el mismo espacio diario de trabajo.

La referencia al tema del aislamiento formulada en la ponencia causó sólo una respuesta de un participante del congreso que no está de acuerdo con lo formulado en la ponencia ya que él cree que “en la red siempre es posible encontrar a alguien con quien consultar” y por lo tanto no sufriría problemas de aislamiento o sensación de angustia.

En este primer mes de congreso virtual queda planteado el tema del aislamiento sufrido por los teletrabajadores en esta modalidad de trabajo al no estar estos diariamente en contacto con otras personas como ocurriría, por ejemplo, en una oficina.

Regulación

Esta dimensión agrupa los debates en torno a la falta de un marco legal que regule esta modalidad de trabajo. Creemos que este tema es el que más preocupó a los teletrabajadores ya que a partir de una primer referencia al tema en el congreso, se dispararon veinte intervenciones más.

La primer cita plantea la necesidad de elaborar una nueva legislación para esta novedosa modalidad de trabajo. Dos participantes se contraponen a esta primer intervención ya que creen que no se debe elaborar una legislación nueva sino que se pueden generar acuerdos sectoriales basados en la legislación vigente. Cabe hacer aquí una aclaración importante: estas dos últimas intervenciones provienen de participantes españoles que piensan en el desarrollo de esta modalidad de trabajo a partir del marco regulatorio vigente de ese país. Las citas restantes acuerdan con la primera en que hay que hacer una nueva legislación para esta modalidad de trabajo.

En cuanto al marco regulatorio para esta modalidad de trabajo, los debates parecen girar en torno a dos cuestiones: la adaptación de la ley laboral ya existente o la necesidad de crear un marco regulatorio completamente nuevo que contemple las especificidades de esta modalidad de trabajo. Las opiniones de los participantes parecen variar de acuerdo al país; mientras que los participantes de América Latina reclaman la creación de una ley nueva, los participantes españoles no creen que una nueva ley sea necesaria.

Capacitación

Esta dimensión se refiere a los debates que se plantean en los teletrabajadores acerca del tipo de capacitación requerida para esta modalidad de trabajo. Los teletrabajadores hablan de “aprendizaje colaborativo” o “aprender haciendo-hacer aprendiendo”.

Veinte citas se refieren a esta dimensión. La primer cita plantea la necesidad de un “aprendizaje colaborativo” para poder desarrollar esta modalidad de trabajo. A partir de esta primer intervención relacionada con la capacitación, todas las demás citas acordarán en que es necesario un cambio en el planteamiento de la formación con respecto a la educación tradicional para poder desarrollar adecuadamente esta modalidad de trabajo. Una cita hace referencia incluso a un cambio en la formación no sólo para los trabajadores de esta modalidad sino también en la “formación de los empresarios de cara al trabajo en grupo, trabajo flexible y trabajo a distancia”.

Todos los participantes parecen acordar en la necesidad de un replanteamiento de la formación que provee el sistema educativo tradicional. Las razones giran principalmente en torno a la falta de adecuación entre este sistema y las nuevas demandas que exige el mercado laboral. Específicamente la modalidad de teletrabajo requeriría una formación ligada directamente con la acción diaria y el trabajo en equipo.

Conclusiones preliminares del ámbito de la representación

El análisis de este Congreso virtual nos permitió indagar el sentido ideológico del teletrabajo que funciona en las representaciones que los sujetos se hacen de él para poder, en un segundo paso, analizar la distancia entre estas representaciones y experiencias concretas de teletrabajo. Esto es lo que haremos en el siguiente apartado. Antes queremos sintetizar los resultados que obtuvimos de este primer análisis.

A partir del trabajo realizado se puede considerar que, la “confianza y promoción” está vinculada a deslocalización del puesto de trabajo y al desarrollo de la estrategia de empleabilidad promovida por los propios trabajadores.

En cuanto a la “atenuación del desempleo y autoempleo”, se puede señalar una contradicción en el discurso de los teletrabajadores: mayoritariamente aluden a que esta modalidad no atenúa el desempleo, sin embargo, muchos de los participantes se refieren al teletrabajo como una modalidad que permitiría autogestionar un proyecto laboral para salir de la desocupación.

El impacto que el teletrabajo genera sobre la subjetividad no ha despertado gran interés en el caso analizado. Creemos que este hecho no es una limitación de la propia categoría sino que muestra que los teletrabajadores no logran señalar cuestiones inherentes a su subjetividad y a cómo ésta se ve alterada en el marco de esta modalidad de trabajo. Temas relevantes que tienen que ver con la gestión de las tareas, la delimitación del ámbito laboral y el ámbito doméstico dentro del hogar o sensaciones de angustia por tener que cumplir con exigencias inmediatas no fueron debatidos por los participantes del congreso, a pesar de estar presentes en su cotidianidad laboral.

En cuanto al marco regulatorio, es una de las preocupaciones mas nombradas por los teletrabajadores. Los teletrabajadores de América Latina expresan la necesidad de la formulación de una regulación nueva que contemple las especificidades de esta modalidad de trabajo. Se expresa además, que la existencia de esta regulación conllevaría a una mayor confianza por parte de las empresas que, al estar contenidas por una ley formulada, se animarían a implementar esta reciente modalidad de trabajo.

En cuanto a la capacitación, es interesante agregar que el cambio de paradigma de la educación tradicional se ve, en el terreno de la representación, como algo necesario y urgente en lo relativo a esta experiencia laboral. En este sentido, se percibe en la educación tradicional un déficit para capacitar en los nuevos requisitos que exige el nuevo contexto laboral.

Casos concretos de experiencias de teletrabajo

En este apartado analizaremos ocho experiencias de teletrabajo relevadas a partir de entrevistas en profundidad realizadas durante los años 2002 y 2004. Las ocho entrevistas tienen en común que sus informantes trabajan en sus domicilios pero realizan distintas actividades. Las ocupaciones de los ocho informantes son: capacitación y diseño de contenidos para folletería, editorialista, dos secretarías virtuales, artista plástico, dos diseñadores gráficos y un docente de teletrabajo. Consideramos que esta muestra es bastante significativa con respecto a nuestro universo de estudio por contemplar ocupaciones tan variadas.

El trabajo a domicilio es una modalidad de empleo que resulta de interés creciente para la investigación académica y las instituciones encargadas de las políticas públicas ya que se inserta en un tipo de problemática como lo es el trabajo precario, que supone una forma de inserción laboral de alta vulnerabilidad.

En las últimas décadas el trabajo a domicilio (TaD) está siendo objeto de una significativa consideración por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1994, 1996). Según este último documento, el trabajo a domicilio puede quedar definido como aquella actividad laboral que una persona realiza

“en su domicilio o en otros locales que escoja, distinto de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién pone el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesaria para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación de decisiones judiciales” (OIT, 1996).

El teletrabajo revitaliza la pregunta sobre si todo trabajo a domicilio es precario, ya que con la ampliación de la aplicación de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC) al trabajo, la importancia de proximidad física del trabajo deja de ser

tal y se hace posible el surgimiento de nuevas modalidades de trabajo a domicilio que pueden estar o no asociadas con la precariedad y la vulnerabilidad.

Por estas cuestiones consideramos necesario analizar experiencias concretas de teletrabajo, ya que nos permitirá comenzar a visualizar la brecha entre el sentido ideológico del teletrabajo cristalizado en las representaciones relevadas en el Congreso virtual y la práctica concreta.

Para el análisis de las entrevistas en profundidad aplicamos esas cinco representaciones extraídas del análisis del congreso. La metodología consistió entonces en seleccionar citas de las entrevistas y agruparlas bajo cada una de estas representaciones para dar cuenta de las formas que éstas adquieren en casos concretos de teletrabajo.

Del control al autocontrol

Si bien habíamos visto que en el terreno ideológico los teletrabajadores opinaban que es necesario un cambio cultural por parte de las empresas ya que bajo esta modalidad de trabajo no pueden controlar de forma presencial la producción, en los casos concretos se observa que para las empresas no es complicado ejercer el control ya que se le paga a los teletrabajadores por objetivos o resultados cumplidos. En cuanto a esto un informante dice:

“en el caso del teletrabajo se cobra por objetivo, no es lo mismo que el trabajo en una oficina en el que hay un empleado que hay que supervisar porque se le paga a fin de mes todos los meses independientemente del flujo de trabajo que haya o de lo poco o mucho que haya trabajado. En el caso del teletrabajador, se le asigna un objetivo y se le paga por éste”.

Esta forma de control supone un autocontrol de los tiempos por parte del trabajador para poder llegar a ese objetivo o poder hacer rendir más el tiempo para poder cumplir con muchas tareas a la vez. Este autocontrol tiene fuertes repercusiones en la subjetividad de los teletrabajadores, cuestión que analizaremos más adelante. Para ejemplificar este autocontrol citaremos a dos informantes:

“no pueden controlar tus tiempos, pero las entregas son el quince de cada mes y entregá el quince”;

“una de las características de esto es que la hora hombre tiene un costo, vos perdiste la hora, perdiste dinero”.

Cabe aclarar que de los ocho informantes sólo uno trabaja en relación de dependencia y por lo tanto realiza trabajos para un solo empleador, todos los demás tienen varios empleadores y son teletrabajadores independientes.

El cobro por resultados también afecta el establecimiento de la remuneración. En la mayoría de los casos los teletrabajadores tienen problemas para poner un precio objetivo a sus trabajos. Sólo un informante cobra por hora invertida en la producción, todos los demás tienen criterios aleatorios para ponerle precio a sus trabajos:

“en general yo soy un desastre con las remuneraciones, me cuesta ponerle precio a lo que hago. En general el precio que le pongo es en función de lo que me gusta y no me gusta hacer, a lo que menos me gusta le pongo más precio”;

“no es lo mismo cobrarle a una empresa grande que a un negocio chico”.

Al no estar la remuneración establecida por criterios objetivos, se observa una gran cantidad de trabajo no remunerado, sobre todo en el caso de los diseñadores que muchas veces entregan el material finalizado a su empleador y éste le pide que cambie algo, estos cambios, que implican mayor cantidad de tiempo de trabajo, no son remunerados.

Tenemos entonces por un lado, un fuerte autocontrol de los tiempos para poder cumplir con los objetivos establecidos por el empleador, pero por otro, una gran cantidad de tiempo de trabajo no remunerado. Como expresa un informante:

“yo trabajo mucho, pero mi trabajo remunerado es mucho menos que mi trabajo no remunerado”.

Una nueva forma de empleabilidad

En cuanto a las posibilidades del teletrabajo para atenuar la situación de desempleo nos preguntamos, analizando los casos concretos, cuántos de los informantes estaban desocupados antes de teletrabajar, en el caso de estar trabajando, quién tomó la iniciativa de implementar esta modalidad ¿la empresa o el trabajador?, y por último, a partir de qué condicionantes se tomó esta decisión.

Ninguno de los informantes estaba desempleado antes de implementar esta modalidad de trabajo. Por lo tanto, podemos pensar que es baja la posibilidad de salir de la desocupación a través del teletrabajo, ya que, en la mayoría de los casos, es necesario estar haciendo antes un trabajo que luego pueda continuarse de forma deslocalizada y a través de las nuevas tecnologías. Como expresa un informante:

“mucha gente cree que esta es la solución para quien no tiene trabajo y no es así. No es fácil teletrabajar”.

Por lo tanto, es necesario un entrenamiento previo, cierta experiencia y una capacitación adecuada para teletrabajar.

Sólo en uno de los casos la empresa le propuso al trabajador implementar esta modalidad de trabajo, todos los demás informantes tomaron la iniciativa de teletrabajar, ya sea porque les ofrecieron hacer un trabajo puntual que podían desarrollar en sus hogares y progresivamente fueron dejando los trabajos a los que tenían que asistir de forma presencial, o porque la empresa ha tenido que reducir costos y ante esto, el trabajador decidió trabajar menos horas para esa empresa y dedicar otra porción de su tiempo a trabajar desde su casa para otros empleadores. La implementación de esta modalidad de trabajo por parte de las empresas para reducir costos de infraestructura es una constante:

“hay algunas Pymes que están empezando a teletrabajar ya que están al borde de desaparecer. Entonces achican sus oficinas a la mínima expresión y quedan con algunos empleados desde sus casas”.

La dimensión subjetiva

Como vimos, en el Congreso virtual los problemas que tienen que ver con la subjetividad de los teletrabajadores no despertó grandes debates, sin embargo, en las entrevistas en profundidad ha sido el tema más nombrado por ellos. Las entrevistas nos permitieron encontrar una gran pluralidad de cuestiones relacionadas con la subjetividad del teletrabajador que expondremos a continuación.

El problema más recurrente, y tal vez el más nocivo para la subjetividad de los teletrabajadores, es el de la delimitación de los tiempos de trabajo, que como ya nombramos tiene que ver con el autocontrol necesario para responder al cumplimiento de objetivos establecidos por el empleador. En todos los casos analizados se perciben jornadas laborales intensas (promedio de doce horas de trabajo por día), y en la mayoría no hay diferenciación entre días de semana y fines de semana. El principal problema reside en no poder poner un corte al día de trabajo y en supeditar, incluso las demandas fisiológicas al ritmo de trabajo:

“el almuerzo depende de si tengo tiempo para comer. Si tengo que entregar algo a las dos de la tarde y estoy corriendo hasta las dos, voy a comer a las tres, sino no como”;

“yo no uso agenda y eso implica que tengo todo en la cabeza y no puedo dormir si algo me quedó colgado”.

La solución que tratan de encontrar a estos problemas relacionados con la gestión del tiempo es la organización, la planificación, que adquiere la forma de una rutina diaria:

“el rendimiento del tiempo está en que todo sea lo mas previsible posible para poder planificar y hacer las cosas a tiempo”.

El problema de la gestión de los tiempos de trabajo está asociado a la disponibilidad que tiene el teletrabajador para con su empleador. Al no tener que cumplir con un horario preestablecido, el teletrabajador estaría más disponible porque está en su casa y por la flexibilidad de sus tiempos:

“vos trabajás en tu casa pero te llaman a las once de la noche. Sábados, domingos, porque es tu lugar de trabajo y vos trabajás vaya a saber hasta qué hora”.

Sin embargo, la delimitación de las demandas laborales no es el único problema al que se enfrentan los teletrabajadores, también hay una necesidad de poner límites a los demás miembros de la familia, en caso que el teletrabajador viva con otros, o a los amigos o familiares que demandan tiempo en el horario de trabajo:

“cuando vos tenés el trabajo en tu casa si no planificás los limites entre lo que es doméstico y lo que es laboral, estás en un caos”;

“tengo asignadas toda una serie de tareas que si no estuviera en casa no las tendría”.

Estos problemas se agravan cuando se trata de una mujer, por lo tanto también hay que pensar en la dimensión del género y la división sexual de las tareas.

Los teletrabajadores necesitan tener su ámbito laboral en un lugar lo más aislado posible del entorno familiar, por lo tanto, además de la delimitación de los tiempos, hay que pensar en la necesidad de una delimitación física de los espacios:

“estoy tratando de reacondicionar otra habitación más aislada todavía porque es crucial que no esté físicamente en el mismo lugar de vivienda”;

“tengo mi oficina ahí y cuando termino la cierro, la cierro bien para que no esté abierta y yo pensar ‘uy...podría’, no, no podría nada”.

También se perciben problemas que atañen a la salud física de los teletrabajadores:

“generalmente el que trabaja en una oficina suele moverse mas del escritorio, para hacerse un café, para ir a la oficina de alguien, salir a almorzar. El que trabaja en su casa está muchas horas sentado frente a su computadora. Hay que obligarse a hacer actividad”;

“como estoy sentada frente a la computadora muchas horas y mi cuerpo se resiente un poco tengo unos videos de ejercicios tipo yoga y pilates que trato de hacer tres veces por semana. Eso me ayuda un montón, sino es probable que me agarren dolores de cabeza y espalda, aparte de mal humor”.

El tema del aislamiento es inherente a esta modalidad de trabajo, ya que al estar el puesto deslocalizado de las oficinas centrales, el trabajador no está en contacto personal con otros trabajadores. En las entrevistas esta cuestión parece presentar un lado positivo y otro negativo. Si bien algunos teletrabajadores manifiestan que les gustaría estar en contacto con otros para que opinen de sus trabajos o que sienten a veces sensaciones de angustia y soledad, ya que el contacto con el otro se restringe a lo laboral, en otros casos, esta modalidad parece convenir con algunas personalidades más autónomas. De esta manera, se expresa que prefieren trabajar aislados para no enfrentarse a la socialización propia del espacio laboral, a tal punto que cuando se les pregunta si volverían a trabajar en una oficina, la mayoría responde que no o que cree que tendría dificultades:

“cuando volví a una oficina me empezaron a evaluar por si yo era más o menos amiga de la gerente, si yo tomaba mate con uno y no con otro (...) ¿por qué yo tengo que conversar con alguien con quien sólo quiero tener una relación comercial?”;

“si yo llego a tener una lugar allá (se refiere a la empresa), se que a la larga esto lo voy a perder, y prefiero no perder esto (el trabajo desde su casa)”.

Los teletrabajadores acuerdan en las entrevistas que esta modalidad tiene aspectos positivos que tienen que ver con no tener que trasladarse hasta el lugar de trabajo, tener más libertad para autogestionar sus tiempos e incluso, no tener que someterse a las jerarquías de los espacios de trabajo, que parecen hacerse más visibles cuando el trabajador está diariamente en la empresa:

“es muy distinto trabajar en relación de dependencia donde tenés que aguantarte cualquier cosa, cambian los humores, cambian los jefes, cambian las metodologías y uno sigue ‘sí señor”.

Como hemos analizado, los temas que tienen que ver con la subjetividad abarcan varios aspectos, y si bien algunos teletrabajadores expresan conformidad con esta modalidad de trabajo, en lo que hace al control de los tiempos, se observan jornadas laborales intensas, para responder a demandas que a veces son inmediatas, que pueden ir en detrimento de la salud psíquica y física del trabajador.

Desregulación y trabajo precario

En el Congreso virtual vimos que la falta de un marco legal que regule esta modalidad de trabajo provocó la mayor cantidad de intervenciones por parte de los teletrabajadores. No ocurre lo mismo al analizar las entrevistas. Igualmente creemos que muchos de los temas que tienen que ver con la falta de un marco legal están tratados en la categoría “confianza y promoción”, ya que atañen a las relaciones laborales.

Las preguntas que se plantean al pensar en la necesidad de un marco legal para esta modalidad de trabajo son: ¿quién se ocupa de los gastos de infraestructura?, ¿qué pasa cuando hay que renovar estos materiales?, ¿qué ocurre si el trabajador se accidenta trabajando en su casa?, ¿qué pasa con sus aportes?, ¿cómo se establecen las remuneraciones?.

En todos los casos analizados, se llevan a cabo acuerdos entre el trabajador y la empresa. La formulación de una ley sería beneficiosa tanto para la seguridad social de los teletrabajadores como para las empresas, ya que si existiera un marco legal sabrían a qué atenerse en caso de que surjan problemas.

La referencia que los teletrabajadores hacen en las entrevistas en cuanto a este problema, se acota a el pago de la infraestructura necesaria para teletrabajar, que en los casos de teletrabajadores independientes, correría por cuenta de ellos:

“el sueldo se te viene abajo cuando se te rompe la computadora”;

“finalmente terminé poniendo banda ancha y no me la quisieron pagar, o sea, son tus recursos”.

El único caso en que la infraestructura corre por cuenta del empleador, es el del teletrabajador dependiente que tiene un solo empleador.

El autoaprendizaje permanente

A partir del análisis de las entrevistas se percibe que el teletrabajador va aprendiendo nuevos conocimientos a medida que va trabajando. El conocimiento muchas veces funciona como condición para resolver determinada tarea y el tiempo invertido en esa capacitación nunca es remunerado:

“por ahí un trabajo que me tomaría muy poco tiempo, me toma mucho tiempo porque en el medio aprendo a hacer algo nuevo, entonces a veces no resulta tan eficiente el trabajo”;

“yo lo tomo como algo que debería haberlo sabido y no lo sabía. No como algo que incorporé y ahora lo tengo que hacer valer. No, esto lo tendría que haber sabido”.

El aprendizaje toma una forma de autoaprendizaje y, muchas veces, es en la red que encuentran respuestas a sus demandas para poder resolver un problema por falta de conocimiento:

“todo el tiempo saco de Internet recursos, tutoriales, y voy aprendiendo”,

“todos los programas que manejo, los manejo por experiencia, no hice ningún curso, y en el caso de no saber algo, sé a quién llamar para preguntarle”.

Se puede decir entonces que en esta modalidad de trabajo el conocimiento es condición para que los teletrabajadores puedan resolver las demandas de sus empleadores pero la capacitación corre por cuenta de los propios trabajadores y supone un trabajo invisible que no es remunerado. El trabajador se hace cargo de no poseer un conocimiento adecuado para resolver una tarea puntual, invierte tiempo en la búsqueda de ese conocimiento y lo ve como un capital propio a poner en juego en una futura tarea. Pero ese tiempo invertido, de ninguna manera lo traslada al producto o servicio final.

Conclusiones

El análisis de un Congreso virtual de teletrabajadores nos permitió delimitar el sentido ideológico que se construye en torno a esta modalidad de trabajo para ver la distancia entre esas representaciones y la práctica concreta de teletrabajadores argentinos.

Luego del análisis podemos argumentar que en el terreno ideológico los teletrabajadores no pueden señalar aspectos negativos inherentes a esta modalidad de trabajo que se manifiestan al analizarse la práctica concreta.

Las representaciones que funcionan en torno al control del proceso de trabajo señalan un déficit por parte de las empresas, que en opinión de los teletrabajadores, no se “animarían” a implementar esta modalidad por no poder controlar la producción de forma directa; sin embargo, el análisis de las prácticas nos permitió observar que el ejercicio del control no es problemático para las empresas pero sí para el teletrabajador que tiene que cumplir con demandas puntuales y, a veces, inmediatas. El autocontrol va en detrimento del teletrabajador y toda la responsabilidad del trabajo recae sobre él.

En cuanto a la posibilidad del teletrabajo para atenuar la situación de desempleo hemos visto que no se observa en la práctica concreta. El hecho de que muchas empresas opten por esta modalidad de trabajo a partir de una reducción de costos lleva a conectar al teletrabajo con la precarización laboral.

En el terreno ideológico, los teletrabajadores no han podido señalar cuestiones inherentes a la subjetividad que en la práctica concreta invade todos los aspectos de esta modalidad de trabajo en detrimento de su salud psicofísica.

La falta de un marco legal pone de relieve la desprotección de este colectivo de trabajo. Esto funcionaría como uno de los indicadores principales de la precarización del trabajo.

Por último, las representaciones que los teletrabajadores se hacen acerca de la capacitación apuntan a una generalidad (modificar el sistema educativo tradicional), mientras que en los casos concretos se observa que la capacitación, en los casos analizados, corre por cuenta de los teletrabajadores y no es remunerada.

Como hemos visto, los indicadores que funcionan para establecer si el teletrabajo, como modalidad de trabajo a domicilio, supone un empleo precario, son múltiples. Los que hemos analizado y aplicado a los casos concretos en este trabajo, apuntan a sostener la hipótesis de que el teletrabajo supone un trabajo precario.

Bibliografía

1. Di Martino, Vittorio (2004) *Conferencia Internacional en el Salón Islas Malvinas*, Ministerio de Trabajo, Argentina, 5 de agosto.
2. Di Martino, V.; Wirth, L.(1990) Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 109, núm.4
3. Gray, M. ;Hodson, N. ;Gordon, G. (1995) *El teletrabajo*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid.
4. Lenguita, Paula (2002) *El teletrabajo como expresión renovada de la flexibilidad laboral*, Escenarios Laborales, Año 1, N.2, julio.
5. Ownitz, Difazio (1998) “La perdida del sentido del trabajo”, en *Trabajo*, Año 1, N.1, enero-junio, segunda época, pp. 57-76

