

En *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires (Argentina): Prometeo.

Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio.

Paula Lenguita y Amalia Miano.

Cita:

Paula Lenguita y Amalia Miano (2005). *Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio*. En *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires (Argentina): Prometeo.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/amalia.miano/74>

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



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>.

Las relaciones laborales “invisibles” de la modalidad de teletrabajo

*Por Paula Lenguita**
*Amalia Miano***

I. Introducción

A partir de la crisis política y económica de la década del setenta, se está desarrollando una estrategia de integración de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el ámbito de la producción de bienes y servicios. De tal tendencia se deriva la emergencia del teletrabajo como innovación organizacional al servicio de deslocalizar la actividad profesional del lugar de trabajo.

Dicha transformación no altera la dinámica productiva en cuanto a los intercambios necesarios del colectivo de trabajo, las nuevas herramientas son un soporte eficaz para permitir la realización del trabajo. Su efecto se halla en la transformación de los clásicos esquemas de contratación de la fuerza de trabajo, generando relaciones laborales “invisibles” a los ojos de la regulación vigente.

Si la defensa de los intereses del trabajador en las relaciones laborales ha sido un objetivo tradicional en la sociedad contemporánea, la pregunta es cómo abordar la comprensión de tales transformaciones operadas sobre las nuevas formas de trabajo. Si la actual estructura de empresas tiene trabajadores “invisibles”, en el sentido que no realizan su actividad en las instalaciones productivas, de qué manera se puede responder al interrogante sobre la tendencia hacia la atomización y flexibilización de los lugares de trabajo.

El “nuevo” 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 este sentido, tras identificar las experiencias de los teletrabajadores a domicilio en nuestro país se abordarán las múltiples aristas de esta modalidad, que comprende tanto a empleados, miembros de grandes empresas, de pequeñas empresas, trabajadores autónomos, trabajadores estatales, en un número también variado de oficios y profesiones.

Los resultados que aquí se exponen han sido presentados con anterioridad en el *II Congreso ONLINE del Observatorio para la CiberSociedad: ¿Hacia que Sociedad del Conocimiento?*, en Julio del 2004. Asimismo, es preciso agradecer a Guillermina Comas y Jimena Soria, sin las cuales no hubiésemos podido realizar el presente trabajo.

* Licenciada en Sociología (UBA, 1997). Profesora de Sociología (UBA, 2000). Magíster en Investigación Social (UBA, 2003). Doctorando en Ciencias Sociales (UBA, en curso). Becaria del CONICET y CLACSO. Docente de grado de la UBA y de postgrado de UBA y CLACSO. Miembro del CEIL-PIETTE (CONICET) E mail: plenguita@ceil-piette.gov.ar

** Licenciada en Comunicación (UBA, 2005). Docente de grado de la Facultad de Ciencias Sociales. UBA

Sin dudas, una pieza clave de estos interrogantes es la determinación de la subordinación laboral en el caso del teletrabajo; su identificación hace posible un abordaje sobre los temas destacados del actual escenario productivo: la intensificación del trabajo, la delimitación de la jornada de trabajo, la protección de la intimidad del trabajador, la reglamentación de los costos de producción, el control del proceso productivo y las disposiciones necesarias para los acuerdos contractuales que contengan dichas problemáticas.

En síntesis, el teletrabajo pone en relación los medios y servicios informáticos con las nuevas exigencias de flexibilidad respecto al tiempo, lugar y modo de prestación. Por tal razón nuestro objetivo aquí es conocer la fisonomía de las relaciones laborales que está proyectando.

II. Un balance después de tres décadas

Desde la última década, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) aplicadas a la producción de bienes y servicios están provocando consecuencias sobre las relaciones del trabajo¹. En particular, el teletrabajo se ha vuelto un paradigma del “trabajo flexible”² y por lo tanto el eje sobre el cual se proyecta la transformación del empleo tradicional hacia formas cada vez más precarias de vinculación laboral. Ya no es un misterio el hecho de que el carácter deslocalizado del puesto de trabajo favorece la intensificación del trabajo, la reducción de costos laborales y la externalización de los circuitos de coordinación del trabajo, conformando así un conjunto de tendencias que se apoyan en un esquema individualizante de las relaciones laborales³.

No por azar, la idea del “teletrabajo” surge en los Estados Unidos tras la crisis del petróleo. Amparados en la necesidad de cierta concientización ambiental, sus promotores lo logran imponer como una solución para reducir los costos asociados al desplazamiento de los trabajadores. La propuesta se dirige hacia las “ventajas” de esta modalidad a la hora de reducir el congestionamiento del tránsito en las metrópolis y provocar así ventajas comparativas en la disminución de los índices de contaminación ambiental. Tal situación se asocia con la desconcentración y el desarrollo de zonas rurales, si bien algunos autores no sostienen esta versión (Gillespie; Richardson; Cornford, 1995) (Gillespie, 1997)

Tal como lo caracteriza su fundador, emergió como un nuevo paradigma del empleo:

“La posibilidad de llevar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo” (Nilles, 1988)

¹ Para comprender las características de este impacto se puede señalar, entre otros documentos, la producción de la OIT (2000).

² Para un abordaje más detallado sobre este paralelismo, véase: AA.VV. (1999) *Trabajar en la Sociedad de la Información. El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid.

³ Tal como sostienen algunos especialistas la tendencia general de las relaciones laborales a nivel mundial señala que el carácter flexible es sinónimo de desregulación, véase Spyropoulos, G., *Las relaciones de trabajo en Europa: tendencias actuales y perspectivas futuras*, Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 1997.

Del tal modo, cobra vida la posibilidad de deslocalizar (*telecommuting*) el puesto respecto de la empresa, sin afectar la dinámica organizativa, debido a que los intercambios entre el colectivo de trabajo se hacen efectivos mediante el recurso informático.

Con el tiempo, esta tendencia del trabajo deslocalizado se perfeccionó con el auxilio de telecomunicaciones cada vez más versátiles y la proliferación de teorías de *management* que tienden a considerar la información como recurso estratégico de la empresa (Pérez; Pérez, 1988). La estrecha relación que el teletrabajo mantiene con este conjunto de teorías empresariales le ha permitido la vinculación con el nuevo modelo societal de la “Sociedad de la Información” (una concepción que tiene como ejes fundamentales: el conocimiento, la información y las comunicaciones posibilitadas por las TIC).

Si bien tal modelización de lo social ha sido ampliamente estudiada por consagrados teóricos de las ciencias sociales (Jamenson, Lash, Urry, Castells) en los textos de divulgación sobre el teletrabajo cobra un sentido reduccionista, en el cual se asemeja la Sociedad de la Información con cierto “bienestar comunicacional”. En tal argumento cobra vida la concepción transformadora del teletrabajo, imponiéndolo como el modo paradigmático del sentido actual del trabajo (OWNITZ DIFAZIO, 1998); no sólo como una forma más de trabajo sino como la forma característica de esta nueva era (Civit Aliamos; March Merlos, 2000). En este sentido, el teletrabajo es ilustrativo de la lógica evolución de la Sociedad de la Información, por ende, ilustrativo de un crecimiento social ligado a la aplicación de nuevas tecnologías que modifican las formas de trabajo.

Sin embargo, la estrategia del desplazamiento no ha adquirido el auge que prometía en sus inicios. Desde su aparición existieron múltiples predicciones acerca del gran impacto que causaría el teletrabajo, en términos de cómo iría a revolucionar el sentido del trabajo. Sin embargo, hoy, a más de treinta años de su emergencia sabemos que estas afirmaciones no son ciertas.

Normalmente se menciona la dificultad en la supervisión de los puestos deslocalizados como el elemento que debilitó la rápida evolución de esta alternativa de trabajo, pero además se señalan desventajas en torno a las posibles deficiencias o demoras en el intercambio de información, las dificultades para mantener la confidencialidad respecto a los intereses estratégicos de la empresa, la dispersión del trabajador como elemento de impacto sobre la pérdida de una imagen corporativa de la empresa. Desde esta óptica, el teletrabajo es una práctica eficiente para reducir el ausentismo, los costos infraestructurales y, a su vez, permeable al aumento en la productividad del trabajo.

En los ochenta, se llevaron a cabo algunos proyectos piloto de implantación del teletrabajo que no lograron ser exitosos; fundamentalmente, a raíz de la enorme resistencia empresarial hacia un cambio tan profundo de la organización del trabajo. Por tal razón, es la década del noventa la que caracteriza el impulso y máxima divulgación del teletrabajo, a partir de la ya consolidada tendencia de liberalización y generalización de las TIC (Belzunegui, 2002)

En los noventa, la modalidad del teletrabajo concita una mayor atención por parte ya no sólo del mundo empresarial sino también de la administración pública, tal como lo demuestran la elaboración de programas de la Unión Europea, región que promovió varios

proyectos vinculados con la implantación de las TIC: Libro Blanco (1993), Informe Bangemann (1994), Plan Actuación (1994), así como también ADAPT, HORIZON, NOW⁴. Gran parte de estas políticas públicas tenían como población objeto a colectivos de difícil inserción laboral y personas desocupadas, iban dirigidos al logro de una mayor adaptabilidad de los recursos humanos potenciales a las nuevas tecnologías, aspecto que tiene centralidad en el tema de las calificaciones necesarias para teletrabajar (Belzunegui, 2001). En gran medida, estos programas no dejan de ser consecuentes con los preceptos imperantes en el mundo empresarial, vinculados a teorías que promulgan la mejora en la competitividad laboral, apoyados en esquemas tendientes a flexibilizar las relaciones de trabajo⁵ (extensión y flexibilización de la jornada de trabajo, disolución de estructuras jerárquicas, que conllevan a la formulación de equipos de trabajo pluridisciplinarios y semiautónomos).

En este contexto, se configura la demanda del teletrabajo, que será adoptado como medio de reducir los costos laborales y obtener recursos estratégicos difíciles de alcanzar por otra vía, en vista de una mayor adaptabilidad a los mercados a partir de una descentralización de las unidades productivas.

III. Más que un problema conceptual

Tras veinte años de desarrollo de la modalidad del teletrabajo todavía no se ha conformado una caracterización legal que la enmarque jurídicamente. Esta arbitrariedad es el condicionante fundamental por el cual no es posible adoptar una definición común.

“La ausencia de un concepto legal ha generado numerosas definiciones, que varían según la óptica de la disciplina donde se hace su estudio” (Thibault Aranda, 2001:23)

La literatura especializada muestra cómo se emplean distintos vocablos para referirse al teletrabajo (*telework*): *telecommuting* (teledesplazamiento), *networking* (trabajo en red), *remote working* (trabajo a distancia), *flexible working* (trabajo flexible), *home working* (trabajo en casa).

Jack Nilles fue pionero en el empleo de esta terminología, definiéndolo como

“cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información” (Nilles, 1988)

Otra de las obras fundadoras en esta temática adopta la siguiente definición:

“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

⁴ Para un análisis más acabado de estas distintas experiencias, véase: COMISIÓN EUROPEA (1999) *Status Report on European Telework. New Methods of work*, Dirección General de la Sociedad de la Información, Comisión Europea, Bruselas; (1998) *Telework 1998*, ETD, Comisión Europea, Bruselas; (1997) *Green Paper on Partnership for a new organization of work*, Comisión Europea, Bruselas.

⁵ Existen antecedentes de trabajos nuestros en esta dirección, véase: Lenguita, P., 2002 El teletrabajo como expresión renovada de la flexibilidad laboral, *Escenarios Laborales*, Año 1, N.2, julio.

importante del 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 trabajador y la empresa” (Gray; Hodson; Gordon, 1995)

Por tomar tan sólo un ejemplo más de este abanico conceptual, existe otra versión en lengua española de Antonio Padilla, que al referirse al teletrabajo sostiene lo siguiente:

“Implica una ubicación diferente del trabajo al de la empresa empleadora/ cliente para la que se trabaja; en él se realiza un empleo intensivo de las tecnologías de la información; y supone que el valor añadido que aporta el teletrabajador a la empresa está relacionado con el uso de esas tecnologías” (Padilla, 1999)

Más íntegra es la definición aportada por la OIT:

“una forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación” (OIT, 2002)

“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 con ellos por medio de las nuevas tecnologías” (Di Martino, Wirth, 1990: 471)

Otra definición la aporta la Comisión Europea y de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo:

“cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajador a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones” (Blanplain, 1995)

La doctrina laboralista también tiene sus representantes,

“la prestación de servicios por cuenta ajena fuera del centro de trabajo, fundamentalmente en el domicilio del propio trabajador, y cuya realización se lleva a cabo mediante conexión telefónica e informática, excluyéndose de tal concepto, obviamente, los trabajadores autónomos” (Martín Flórez, 1995)

“una forma de organización/ ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones” (Thibault Aranda, 2001)

En el ámbito normativo, no sólo existe la experiencia italiana, más antigua en cuanto a la regulación de este fenómeno, a partir de la Ley N. 191 del 16 de junio de 1998, que reglamentó la implantación del teletrabajo en la Administración Pública de ese país:

“la prestación del trabajo realizada por un trabajador de una de las Administraciones públicas [...] en un lugar considerado idóneo, situado fuera de las empresas, donde la prestación sea técnicamente posible, y con el prevalente soporte de una tecnología de la información y de la comunicación que permita la unión con la administración de que depende”

También la Argentina tiene un encuadre legal para los tele-empleados, que ha sido resultado de una Comisión de Teletrabajo llevada a cabo el año pasado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de nuestro país, que asume la siguiente definición:

“Se considera tele-empleado a todo trabajador que trabaje en un lugar fijo o temporal, realizando sus tareas en forma total o parcial fuera del ámbito productivo del contratante, utilizando en alguna de sus fases medios telemáticos”.

La gran variedad de definiciones está condicionada por la naturaleza de esta nueva forma de prestación laboral, que todavía no ha sido considerada adecuadamente por la legislación vigente. Sin embargo, se hallan tres elementos comunes a la mayoría de las definiciones existentes, entre las cuales se seleccionaron sólo alguna de ellas de modo ilustrativo⁶: el criterio locativo, el criterio comunicativo y el criterio organizativo. A su vez, dichos aspectos permiten la consideración de distintas tipologías para hablar de teletrabajo.

IV. Delimitantes del “abanico teletrabajo”

No existe aún ningún intento por imponer una definición única del teletrabajo, y a su vez, es improbable que esto ocurra ya que este concepto contiene diferentes dimensiones tales como la geográfica, la del uso de las TIC, y la de la organización del trabajo (Stroetman, 1997). Además, esta carencia de acuerdo trae aparejada dificultades para poder medir la penetración del teletrabajo, debido a que es difícil comparar los diferentes resultados de las encuestas ya que no es claro qué es lo que se está midiendo. A su vez, la diversidad de definiciones dificulta la tarea de determinar los tipos de actividades proclives a adoptar esta modalidad (Cano V., Hatar C., y Zapatero A)

Esta ausencia de un consenso único respecto a la definición del teletrabajo, responde, según algunas perspectivas, a las características propias del fenómeno, definidas a partir de la fuerte dependencia que éste tiene respecto a las nuevas tecnologías, de este modo, no se plantea una definición estática y acabada, sino diferentes denominaciones en constante desarrollo y evolución, debido a su fuerte dependencia respecto al recorrido de la tecnología. Una pregunta interesante al respecto es la planteada por Civit Alaimos y March Merlos (2000), para su delimitación conceptual: ¿Qué diferencia hay entre el teletrabajo a domicilio y el teletrabajo?

Si bien entre el teletrabajo y el trabajo a distancia existe una diferencia de grado, según la cual el primero es siempre trabajo a distancia mientras, no ocurre lo mismo de modo inverso. El trabajo a distancia contiene modalidades de relaciones laborales distintas a las del teletrabajo (trabajo a domicilio, agencias comerciales, etc.).

⁶ Para una aproximación acabada sobre el conjunto de definiciones que se construyen a partir del fenómeno de teletrabajo, véase: De Beer, A., Blanc, C., *Le teletavail à distance: Enjeux et perspective. Une analyse documentaire*, Association International Futuribles, París, 1985

Sin embargo, el lugar donde se desarrolla el trabajo es indicativo de la naturaleza deslocalizada de la prestación del servicio y por lo tanto un criterio fundamental para comprender la modalidad. A partir de esta singularidad se han creado distintas tipologías que designan los ámbitos en los cuales se realiza el trabajo: domicilio, oficinas de servicios electrónicos (*Electronic Services Office*), telecentros de empresas, centros de recursos compartidos, móvil o itinerante.

Respecto del teletrabajo a domicilio, usualmente se emplea la terminología inglesa de “*electronic home work*”. Su característica fundamental es el acceso remoto a los sistemas y bases de datos de la empresa. De tal manera permite ahorrar los costos fijos y puede diferenciarse entre los que están bajo relación de dependencia o los autónomos.

Esta es la forma más genuina de teletrabajo, por ello en muchos casos se confunde el género con la especie. Quizá, para esclarecer esta diferencia de grado sea necesario hablar de sus particularidades. Existen aquellos teletrabajadores que realizan toda su prestación en el domicilio y para un solo empresario (full time *home-based teleworking for a single employer*), aquellos otros que prestan servicios en su domicilio para varios empleadores, y otros casos en donde sólo parte de su tiempo de trabajo lo someten a esta modalidad (*part-time home based teleworking* o telependularismo⁷)

Si bien el teletrabajo a domicilio coincide con el trabajo a domicilio tradicional, el teletrabajo es una modalidad que también articula otras experiencias de actividades realizadas parcialmente fuera de la empresa⁸. Esta relación entre el trabajo a domicilio y el teletrabajo a domicilio nos llevará a discutir más adelante el tema del control sobre el proceso de trabajo (y el problema de la telesubordinación), y cuestionar el supuesto según el cual la distancia “relaja” el ejercicio del control directo por parte del empleado. Según las experiencias registradas, en algunos casos puede suponer una forma “novedosa” de poder intensificar el control laboral

El hecho que la localización del trabajo sea “voluntariamente convenida” entre las partes no afecta la calificación del trabajo, pero sí la calificación jurídica del tipo de vínculo contractual, sea este un contrato de trabajo tradicional o a domicilio. Si bien esto de la voluntad compartida, en el acuerdo por la adopción de la modalidad de teletrabajo, aparece en la mayoría de las experiencias, es necesario resaltar que la relación entre una y otra parte es asimétrica, y por tal razón, puede ser fruto de una imposición unilateral del empresario aunque parezca ser un acuerdo.

La otra forma que asume el teletrabajo es la externalización de las oficinas de servicios electrónicos. También aquí hay un acceso directo a los recursos de la empresa, mientras se

⁷ En algunos casos “se pacta” un mínimo de presencia en la empresa, para favorecer el contacto entre los trabajadores, véase: Rozenholc, A., Fanton, B., Caille, P., Veyret, A., *Compte rendu de misión aux Etats-Unis sur le télépendularisme*, IDATE, 1992

⁸ Para una actualización de los debates en torno al trabajo a domicilio, véase: Tomei, M., 2000 El trabajo a domicilio: facetas nuevas y viejas de un fenómeno antiguo, *III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Buenos Aires.

reducen los costos de gestión de clientes, se agudiza la presencia en el mercado a partir de un trabajo de tipo corporativo.

Una variante del caso anterior es el teletrabajo en telecentros, que son espacios laborales con recursos compartidos y con las instalaciones informáticas necesarias para llevar a cabo esta modalidad. En este caso, no hay un desplazamiento hacia la empresa sino hacia estos centros especialmente diseñados en la periferia de las grandes ciudades, para reducir los trayectos al lugar de trabajo, característico de las zonas rurales⁹.

Por último, dentro de esta variedad de formas deslocalizadas no domiciliarias se hallan los centros de recursos compartidos, con participación pública. En nuestro país la proliferación de “ciberbares” es muestra palpable de la gran influencia que puede tener esta modalidad para la región.

En otro orden está el teletrabajo móvil (*mobile teleworking*) o itinerante (*telework on the road*). Su particularidad está en que el puesto de trabajo no está situado en un lugar determinado, pudiendo realizarse en cualquier lugar. Habrá que distinguir aquí el teletrabajo “externo” de la empresa y el “alternativo”, en el cual el trabajador articule la prestación de este servicio con la presencia en el centro de trabajo.

Volviendo a los criterios señalados, el tipo de comunicación que mantiene el trabajador con la empresa también permite distinguir internamente el teletrabajo. El uso interactivo de la informática va a dar cuenta del modo de materializarse la externalización del trabajo a partir de su incremento (teléfono, fax, correo electrónico, intranet, videoconferencia). Esta distinción inhabilita la estrecha relación que se establece entre el teletrabajo a domicilio y el trabajo a domicilio tradicional, ya que en el primer caso el intercambio es de bienes inmateriales, información electrónica, bit y no átomos¹⁰.

El tipo de enlace entre el trabajador y la empresa puede ser “*off line*” (desconectado) “*on line*” (conectado). En el primer caso, el trabajador tras recibir las instrucciones iniciales desarrolla su actividad sin enlace informático directo con la empresa. Los resultados de su trabajo pueden ser transmitidos en forma virtual o no. En el otro caso, se hace un uso intensivo de la tecnología en las distintas etapas del proceso de trabajo. Además los intercambios con la empresa pueden ser “unilaterales” (*one way line*) o “bidireccionales” (*two way line*). El sentido de la conexión permite hablar de un teletrabajo interactivo y, por lo tanto, del grado de integración que el trabajador tiene con la empresa.

“Estos distintos tipos de conexión del teletrabajo con la empresa inciden directamente en la forma en que se ejerce el poder de dirección y el de control de la prestación (desde una escasa presencia en el momento final e inicial de la misma hasta el control absoluto del tiempo real). Por ello, el modo en que se establece el enlace comunicativo aunque no determina el estatus jurídico del teletrabajador, sí resulta relevante a la hora de calificar determinados supuestos de hecho” (Thibault Aranda, 2000: 39)

⁹ Para un mayor desarrollo de experiencias de creación de empleo desde entidades públicas, véase AA.VV “Teleworking in Europe: part one”, *European Industrial Relations Review*, N. 268, 1996

¹⁰ Para reconocer la especificidad del intercambio electrónico, véase: Negroponte, N., 1995, *Ser Digital*, Atlántida, Buenos Aires.

El tercer criterio nos señala el nivel de enlace que el trabajador mantiene con la empresa a la que le presta sus servicios, y ha sido el menos ponderado a la hora de establecer las definiciones. Sin embargo, tiene un peso sustantivo a la hora de discriminar la naturaleza particular del teletrabajo.

Una de las objeciones sobre el carácter innovador de esta modalidad está en que la externalización no es nada nuevo, también caracteriza a las actividades de un comerciante o un servidor público. Esta afirmación no considera el aporte de valor de un uso intensivo de las tecnologías informáticas. El empleo en todo el proceso de producción de estos recursos es lo distintivo de un formato innovador de las formas organizativas tradicionales. Sin embargo, esta particularidad no se comprende con fijar cuánto tiempo se emplea ese uso intensivo de la tecnología, sino en qué dimensión del proceso de trabajo se la adopta.

Más allá de estas objeciones, sí es necesario reconocer en qué sentido esta adopción pone en riesgo al trabajador. En términos de los intereses específicos del trabajo esta modalidad afecta negativamente sobre el carácter subordinado del trabajo, la gestión del tiempo del trabajo y el aislamiento profesional¹¹. Si bien es cierto que esos efectos contraproducentes para el trabajador no son nuevos, sí lo son sus implicancias directas: inseguridad del vínculo laboral ante el peligro del trabajo sumergido, la falta de apoyo y formación por parte de la empresa ante actividades de alta y constante calificación, los costos de infraestructura que por omisión asume el trabajador, la incapacidad de delimitar la jornada de trabajo que afecta la conflictividad familiar y privada del trabajador (Stanek; Mokhtarian, 1998: 56). Seguidamente, se analizan estos problemas desde los testimonios aportados por teletrabajadores a domicilio¹² de profesiones diversas (diseñadores de contenido, diseñadores gráficos, editorialistas, secretarías virtuales, artistas plásticos, escritores, investigadores, docentes y periodistas).

V. Autoempleo o Teletrabajo a Domicilio

En las últimas décadas el trabajo a domicilio (TaD) está siendo objeto de una significativa consideración por la Organización Internacional del Trabajo (1990, 2000, 2002). 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

¹¹ A partir de un estudio sobre las representaciones de los teletrabajadores hemos recogido un panorama general de las problemáticas recurrentes expresadas por los mismos para develar el tipo de implicancia que esta novedad ejerce sobre los actuales modelos de relaciones laborales.

¹² Se exponen los resultados parciales de un estudio en curso sobre distintas prácticas del teletrabajo, que forma parte del Programa de Reconocimiento Institucional de Proyectos no Acreditados de la Universidad de Buenos Aires, titulado: “El teletrabajo a domicilio en Argentina. Ideologías y prácticas de una identidad profesional atrapada en un espacio "virtual" de socialización laboral”.

considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación de decisiones judiciales” (OIT, 1990).

El teletrabajo revitaliza la pregunta sobre si todo trabajo a domicilio es precario¹³, 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.

Si bien el teletrabajo supone una forma novedosa de trabajar, la naturaleza del contrato será la que determine la incidencia del vínculo legal (laboral, civil o mercantil) en donde se lo contenga. La versión más difundida según la cual se “envía el trabajo al trabajador en vez de enviar el trabajador al trabajo”, posibilita la separación entre el trabajo y el tiempo y el espacio de realización efectiva del mismo. De tal suerte, el teletrabajo afecta a toda la gama de actividades económicas: grandes organizaciones, pequeñas y medianas empresas, microempresas y autoempleo, y a la operación o prestación de servicios públicos.

En cuanto a las posibilidades del teletrabajo para atenuar la situación de desempleo¹⁴ 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 y 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. En la mayoría de los casos, fue un requisito la experiencia en la actividad para luego realizarla de forma deslocalizada, tal como afirma uno de los entrevistados:

“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:

¹³ La relación que históricamente mantiene el trabajo a domicilio con la precariedad laboral ha sido ampliamente desarrollada en un informe para el caso argentino, véase: Jelin, E., Mercado, M., Wyczykier, G., 1998, El trabajo a domicilio en Argentina, Documento de Discusión N. 27, OIT, Ginebra. Para el caso de Perú, véase: Verdera, F., 1998 Trabajadores a Domicilio, Documento de Discusión N. 28, OIT, Ginebra.

¹⁴ Véase, OIT (2001) Salvar la brecha digital, Revista Trabajo, N.38, enero-febrero.

“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”.

En cuanto al potencial del teletrabajo para “atenuar el desempleo y fomentar el 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 tema del autoempleo también aparece entre los testimonios. Bajo esta categoría se señalan 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 (en estos casos, 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). Incluso un participante hace referencia a que esta modalidad podría desplazar a aquellos que “no tengan un alto nivel de formación.

Si bien el teletrabajo no es una modalidad que pueda vincularse con un determinado tipo de profesión, sí requiere que se lleve a cabo por una persona física, ya sea por cuenta ajena o propia, y no por una persona jurídica, ya que sería un “teleservicio”, una oferta comercial de servicios.

VI. La Naturaleza de la Telesubordinación

El modelo del teletrabajo provoca una alteración sustancial de la concepción tradicional del trabajo subordinado y dificulta la constatación de la existencia de tal subordinación, como nota identificatoria del trabajo por cuenta ajena regulado por el Derecho del Trabajo. En realidad, no es que desaparezca tal subordinación sino que se tiende a despersonalizar la relación laboral, la dirección se vuelve difusa y el control sobre el trabajo “aparentemente” más autónomo del trabajador.

El problema más recurrente que se halla en las experiencias analizadas está en la insuficiencia normativa que regula la modalidad del teletrabajo. Si bien algunos afirman que esta novedad se encuentra comprendida en la legislación vigente, son muchos los que sostienen que la tarea está pendiente¹⁵. Dadas las características específicas del fenómeno, es indispensable la existencia de un marco regulatorio del teletrabajo que atienda a los siguientes inconvenientes: los costos de infraestructura que por omisión enfrenta el trabajador, las condiciones de trabajo ligadas a la salud e integridad psicológica de actividades de alto rendimiento intelectual, la limitación del tiempo de trabajo y la extensión de la jornada.

¹⁵ Es preciso destacar aquí que en julio del 2002 por primera vez se ha celebrado un convenio europeo entre los representantes de trabajadores y de empleadores, sin recurso a la legislación, para regular el teletrabajo a domicilio y el teletrabajo móvil, véase: OIT (2002) Convenio sobre Teletrabajo, *Revista Trabajo N. 44*, septiembre-octubre.

En términos de las relaciones laborales, se habla de mayor confianza entre empleador y teletrabajador como requisito para implementar esta modalidad de trabajo, la deslocalización funciona de manera desfavorable para promover la modalidad entre los empresarios y entre las estrategias de empleabilidad de los propios trabajadores. Al estar el puesto de trabajo deslocalizado de las oficinas centrales, 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.

Las referencias permanentemente hacen mención a la necesidad de un “cambio cultural” para poder implementar esta modalidad de trabajo. Los entrevistados no explicitan de quién tendría que partir este cambio, sólo uno de ellos hace referencia a “las empresas”. 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. Por otro lado, cuando se habla de la tarea de promoción de esta modalidad de trabajo, se señala que ésta correría por cuenta de los propios teletrabajadores. Al ser una modalidad novedosa, los teletrabajadores se asumen como los encargados de hacer conocer esta modalidad y de acercar las TIC a las empresas, ya que este es un recurso inherente a esta modalidad de trabajo y sin el cual no podría realizarse.

En cuanto al marco regulatorio, es una de las preocupaciones más significativas y está dada por la necesidad 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, los empresarios se animarían a implementarla.

Otro grupo de testimonios plantea lo contrario. Afirman que no se debe elaborar una legislación nueva sino que se pueden generar acuerdos sectoriales basados en la legislación vigente. Por ello, los debates se centran en 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 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 centra en el pago de la infraestructura necesaria para teletrabajar:

“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”.

Del conjunto de entrevistados, existe un único caso en que el total del mantenimiento y la infraestructura necesaria para el teletrabajo está a cargo del empleador, ya que en este caso existe una relación de dependencia explícita y exclusiva.

En conclusión, tal como ocurrió con el trabajo a domicilio en épocas pasadas, respecto al teletrabajo se vuelve a imponer la idílica imagen estereotipada de un trabajador libre del control patronal (básicamente a partir del desvinculo respecto al ritmo de trabajo), promoviéndose así una ideología del teletrabajador como “autónomo” y único gestor de su trabajo. Sin embargo, esta ilusión se hace añicos con sólo comprobar la influencia que los nuevos recursos informáticos tienen para controlar detalladamente la actividad del teletrabajo. Y además, en los casos en que dicho instrumento de control no se emplea por parte del empleador, este siempre tiene la función de controlar los resultados del trabajo que forma parte integral de todos los acuerdos contractuales.

“Obligado es reconocer también que la frontera que separa el teletrabajo dependiente del teletrabajo autónomo no será siempre nítida. El nuevo modo de organización de la actividad laboral que representa el teletrabajo no elimina la noción misma de subordinación, pero sí que puede tomar otra forma, más sutil, más difusa, lo cual es tanto como decir que existe aun cuando no concurren uno o más de sus indicios o manifestaciones tradicionales: la subordinación deviene ‘telesubordinación’” (Thibault Aranda, 2000: 47-48)

La preocupación gira sobre una nueva forma de subordinación que no hace desaparecer la obligación del trabajador sino que la vuelve una forma de autocontrol. El disciplinamiento sobre el trabajo puede no estar visiblemente a cargo del empleador, pero, sin dudas, sigue viviendo en el caso del teletrabajo.

VII. Teledisponibilidad y Control del Trabajo

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’”.

En los estudios sobre las motivaciones que llevan a adoptar el teletrabajo, si bien existen varias¹⁶, es recurrente la independencia para elegir la localización del trabajo, como causa principal de la adopción. Sin embargo, ese ahorro de tiempo en el traslado tiende a traer aparejada una intensificación del tiempo de trabajo.

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”.

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.

La dirección por objetivos promulga la autodisciplina y la responsabilidad ascendente, ya que esta última no es exclusiva de los cargos directores sino que se hace extensiva a cada trabajador. En este caso se combina una gran cantidad de tiempo no remunerado empleado para trabajar, derivado del “esfuerzo” que significa en algunas circunstancias “cumplir con los objetivos” prefijados junto con el empleador.

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

Esta forma de control supone un autocontrol de los tiempos por parte del trabajador para alcanzar los objetivos y rendir más en el trabajo, a pesar de que se realicen muchas tareas a la vez. Este “autocontrol” se expresa en los siguientes términos:

¹⁶ Entre las motivaciones que llevan a los trabajadores a adoptar la modalidad de teletrabajo se hallan: la mayor autonomía, la reducción del stress derivado del lugar de trabajo, la posibilidad de compartir más tiempo con la familia, el deseo de mayor flexibilidad y control sobre la propia vida, la conciencia por el cuidado del medio ambiente y la posibilidad de zanjar las dificultades del traslado al trabajo (Mokhtarian; Salomón, 1997)

“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”.

Como se analizó, 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 y pueden ir en detrimento de la salud psíquica y física del trabajador.

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”.

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”.

La solución que tratan de encontrar a estos problemas de gestión del tiempo de trabajo está asociada al tema de la “disponibilidad” respecto al empleador, condicionado por formas organizativas rígidas o no.

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

Al no tener que cumplir con un horario preestablecido, el teletrabajador está disponible en cualquier momento, porque está en casa y se lo puede ubicar con facilidad:

“vos trabajas en tu casa pero te llaman a las once de la noche. Sábados, domingos, porque es tu lugar de trabajo y vos trabajas 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, que demandan tiempo en el horario de trabajo (situación que se agrava en los casos de las mujeres, por lo tanto también hay que pensar en la dimensión del género y la división sexual de las tareas).

“cuando vos tenés el trabajo en tu casa si no planificás los límites 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”.

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”.

En términos del impacto del teletrabajo sobre las relaciones laborales, se sabe que al no existir una legislación unificada que regule las relaciones laborales de los teletrabajadores surgen diferentes modalidades de contratación. Esto genera una dificultad a la hora de querer analizar las relaciones laborales entre empleado y empleador. Hay quienes postulan al teletrabajador como trabajador independiente o autónomo, sin embargo, el empleado siempre está en una relación de subordinación respecto al empleador. Se ha configurado una herramienta capaz de adaptarse a un modo flexible de las actuales exigencias del trabajo, un modo distinto de concebir la contraposición entre lo laboral y lo personal, y quizá abolir esta relación en el futuro.

“el modo de gestión del tiempo de trabajo del legislador de la reforma se inclina por una tendencia a la flexibilidad en sus formas, por una evitación de los límites de la ordenación del tiempo de trabajo y de no trabajo, y por una supervaloración enfatizada de la necesidad empresarial de adaptabilidad del trabajo –del tiempo- a las nuevas demandas” (Merino Senovilla, 1994)

La modificación de la relación salarial respecto a la tradicional, ya que la paga pasa a ser en función del rendimiento o de objetivos cumplidos, lleva hacia la precarización del trabajo.

VIII. Aislamiento laboral

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)”.

La referencia al tema del aislamiento laboral y la sensación de angustia por estar al margen de los demás trabajadores, también afecta al problema de la delimitación del espacio doméstico y el laboral en el desarrollo de las tareas diarias. Respecto al primer tema, algunos testimonios afirman que,

“en la red siempre es posible encontrar a alguien a quien consultar”

Sin embargo, ese “alguien” no necesariamente está vinculado con la empresa en la que trabaja, y, por lo tanto, persiste el problema a nivel profesional aunque se resuelva a nivel personal. En este sentido, las “distracciones o conflictos” laborales son eliminados con sus pro y sus contra. La relación laboral se individualiza de manera extrema, imposibilitando cualquier forma de negociación colectiva sobre sus condiciones de trabajo, y poniendo en riesgo el carácter protectorio de su vínculo laboral.

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

“generalmente el que trabaja en una oficina suele moverse más 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”.

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.

IX. Conclusión

Al ser los vínculos laborales una expresión de relaciones asimétricas de poder, que se cristalizan en prácticas observables e inteligibles a partir de los significados configurados por sus protagonistas, la experiencia del teletrabajo permite evidenciar la fisonomía de los recientes instrumentos de dominación laboral, puestos en juego a partir de la economía de la información.

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. Además, la falta de un marco legal pone de relieve la desprotección de este colectivo de trabajo, agudizando esa tendencia.

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, aún aquella que se refiere a la “capacitación para el trabajo” (la cual tampoco está 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. Se analizó las aristas del teletrabajo a domicilio para entender en qué medida profundiza un diseño del trabajo “precario”. Hay quienes postulan la individualización en las relaciones laborales como posible consecuencia del teletrabajo en el caso del teletrabajo en el hogar o móvil, ya que la distancia entre los teletrabajadores hace difícil su organización y socialización. Si bien existe cierto número de sindicatos de teletrabajadores su organización resulta compleja.

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. 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.

Como el teletrabajo permite graficar, una virtud puede convertirse en un defecto: y los trabajadores que están “demasiado” inmersos en su actividad profesional pueden mostrarse incapaces de delimitar la actividad productiva y el tiempo libre. Esta tendencia, si bien

delimitan entornos distintos de intervención del poder capitalista, expresa aquellas regiones en las cuales se moldean las formas hoy arquetípicas de la relación entre el capital y el trabajo.

En términos de cómo se gestiona el tiempo de trabajo, estas novedades conocidas también como “flexibilidad interna” afectan tanto a las condiciones de trabajo como a la propia organización de la actividad productiva, ya que el tiempo se ha vuelto una estrategia empresarial altamente provechosa. 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 del teletrabajo 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.

X. Bibliografía

- AA.VV , 1996 “Teleworking in Europe: part one”, *European Industrial Relations Review*, N. 268
- AA.VV.,1999 *Trabajar en la Sociedad de la Información. El teletrabajo: problema o solución. Cómo contratarlo*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid.
- BELZUNEGUI ERASO, A.,2001 *Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en la empresa: un estudio sobre el teletrabajo*, Tesis Doctoral en la Universidad Autónoma de Barcelona.
- ___ 2002 *Teletrabajo: Estrategias de Flexibilidad*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- BLANPLAIN, R., 1995 *The legal and contractual situation of teleworkers in the Member States of the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, Dublín.
- COMISIÓN EUROPEA 1999 *Status Report on European Telework. New Methods of work*, Dirección General de la Sociedad de la Información, Comisión Europea, Bruselas.
- ___ 1998 *Telework 1998*, ETD, Comisión Europea, Bruselas
- ___ 1997 *Green Paper on Partnership for a new organization of work*, Comisión Europea, Bruselas

- CIVIT ALAMINOS, C., MARCH MERLOS, M., 2000 *Implantación del Teletrabajo en la Empresa*, Gestión 2000, Barcelona.
- DE BEER, A., BLANC, C., 1985 *Le teletavail à distance: Enjeux et perspective. Une analyse documentaire*, Association International Futuribles, París.
- DI MARTINO, V.; WIRTH, L., 1990 “Teletrabajo: Un nuevo modo de trabajo y de vida”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 109, núm.4
- DI MARTINO, V., 2004 Conferencia Internacional en el Salón Islas Malvinas, Ministerio de Trabajo, Argentina, 5 de agosto.
- GILLESPIE, A., RICHARDSON, R., CORNFORD, J., 1995 *Review of Telework in Britain: Implications for Public Policy*. Report prepared for the UK Parliamentary Office of Science and Technology. University of Newcastle upon Tyne, CURDS.
- GIULIANO, G.; GILLESPIE, A., 1997 *Research issues regarding societal change and transport*, *Journal of Transport Geography*, Vol.5, N.3, pp-165-176
- GRAY, M., HODSON, N., GORDON, G., 1995 *El teletrabajo: aspectos generales*, Fundación Universidad-Empresa, Madrid.
- JELIN, E., MERCADO, M., WYCZYKIER, G., 1998, El trabajo a domicilio en Argentina, *Documento de Discusión N. 27*, OIT, Ginebra.
- LENGUITA, P., 2002 El teletrabajo como expresión renovada de la flexibilidad laboral, *Escenarios Laborales*, Año 1, N.2, julio.
- MARTÍN FLORES, L., 1995 “Outsourcing y teletrabajo: Consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo”, *REDT*, núm. 71, 413
- MERINO SENOVILLA, H., 1994 “Jornada de Trabajo”, en AA.VV. (coor.Vladés Dal-Ré), *La reforma del mercado del trabajo*, Lex Nova, Valladolid.
- MOKHTARIAN, P., SALOMÓN, I., 1997 Modeling the desire to telecommute: The importance of attitudinal factors in behavioral models”, *Transp Res*, Vol. 31, n.1, pp 35-50
- NEGROPONTE, N., 1995 *Ser Digital*, Atlántida, Buenos Aires.
- NILLES, Jack M. 1988 Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography, *Transportation Research A* 22 (4), 301-317.
- OIT, 1990 *Conditions of Work Digest: Telework*, vol. 9 1/1990, Ginebra. OIT, 1995, *Trabajo a domicilio*, 82ª reunión, Conferencia internacional del Trabajo, informe núm V (1) (2)
- OIT, 2000 *Las tecnologías de la información en la industria de los medios de comunicación y del espectáculo: Sus repercusiones en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales*, Ginebra.
- OIT, 2001 Salvar la brecha digital, *Revista Trabajo*, N.38, enero-febrero.
- OIT, 2002 Convenio sobre Teletrabajo, *Revista Trabajo* N. 44, setiembre-octubre.
- ORTIZ CHAPARRO, F., 1995 *El teletrabajo. Una sociedad laboral en la era de la tecnología*, McGraw-Hill, Madrid.

- OWNITZ DIFAZIO, 1998 “La pérdida del sentido del trabajo”, en *Trabajo*, Año 1, N.1, enero-junio, segunda época, pp. 57-76
- PADILLA, A., 1999 *Teletrabajo. Dirección y Organización*, Ra-Ma, Madrid.
- PÉREZ; PÉREZ, M.1988 “Derecho al Trabajo y nuevos sistemas tecnológicos”, *RL*, Tomo II.
- ROZENHOLC, A., FANTON, B., CAILLE, P., VEYRET, A., 1992 *Compte rendu de misión aux Etats-Unis sur le télépendularisme*, IDATE
- SPYROPOULOS, G., 1997 Las relaciones de trabajo en Europa: tendencias actuales y perspectivas futuras, Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- STANEK, D., MOKHTARIAN, P., 1998 “Developing Models of Preference for Home-Based and Center-Based Telecommuting: Findings and Forecasts”, *Technological Forescasting and Social Change* 57, 53-74
- THIBAUT, J., 2000 *El teletrabajo. Análisis jurídico-laboral*, CES, Madrid.
- TOMEI, M., 2000 El trabajo a domicilio: facetas nuevas y viejas de un fenómeno antiguo, *III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Buenos Aires.
- VERDERA, F., 1998 Trabajadores a Domicilio, *Documento de Discusión N. 28*, OIT, Ginebra.