

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Tesis Licenciatura en Sociología

**El teletrabajo:
dicotomías confundidas en tiempos de incertidumbre**

Ariel Blanco
Tutor: Francisco Pucci

2006

INDICE

	Pág.
Introducción	
Viejas cuestiones vigentes -----	3
Tiempos de cambio -----	4
Necesidad de redefinir -----	6
Una actividad central -----	6
El teletrabajo	
Conceptualización primaria -----	8
Breve historia -----	8
Desarrollo local -----	9
Antecedentes de estudio -----	9
Marco legal -----	10
Pertinencia del teletrabajo para nuestra investigación -----	11
Objetivo general -----	12
Fundamentación -----	12
Hipótesis exploratorias -----	13
Objetivos específicos -----	13
Conceptualización	
Conceptos y definiciones -----	14
Metodología	
Universo de estudio y determinación de la muestra -----	16
El enfoque cualitativo -----	19
Técnicas de recolección/construcción de datos -----	19
Perfil del teletrabajador -----	21
Motivación para teletrabajar -----	28
Características del teletrabajo -----	31
Satisfacción de los teletrabajadores -----	37
Complicaciones para establecer una tipología -----	39
Conclusiones -----	41
Bibliografía -----	45
 ANEXOS	
1 - Tipología y modalidades de teletrabajo -----	51
2 - Cuadro resumen de la conceptualización -----	52
3 - El enfoque cualitativo y nuestra investigación -----	53
4 - Pauta de observación -----	55
5 - Guión de entrevista -----	57
6 - Cuestionario de entrevista a teletrabajador -----	59
7 - Cuestionario de entrevista a informante calificado -----	60
8 - Cuestionario de teleentrevista -----	61
9 - Observaciones y entrevistas de prensa -----	62

*Il tempo tutto toglie e tutto dá; ogni cosi si muta, nulla s'annichila
(El tiempo todo lo quita y todo lo da; todo cambia, nada se aniquila)
Giordano Bruno*

INTRODUCCIÓN

Viejas cuestiones vigentes

Ante las grandes dudas existenciales no es mala cosa remontarse a aquellos griegos curiosos que comiendo higos secos y queso de cabra filosofaban en el ágora sobre casi todo lo importante. Ya en el siglo V a.C. los presocráticos discutían sobre la naturaleza de las cosas y el cambio, lo que inevitablemente determinaba las actitudes de vida a seguir.

Heráclito de Efeso (¿536–470? a.C.) entendía la naturaleza como un todo racionalmente ordenado, en proceso continuo de transformación. Este proceso sería lo único estable, ya que todo cambio sigue una razón (logos) y una medida (metron) invariables. Su pensamiento planteaba:

Son uniones: lo entero y lo no entero, lo concorde y lo discordante, lo consonante y lo disonante y del todo el Uno y del uno el Todo.

Es siempre uno y lo mismo en nosotros, lo vivo y lo muerto, lo despierto y lo dormido, lo joven y lo anciano. Lo primero se transforma en lo segundo y lo segundo en lo primero.

Acople de tensiones, el del Mundo como el del arco y la lira.

Parménides de Elea (¿540-450? a.C.) en su poema "De la naturaleza", sostiene que el universo es eterno, uno, continuo e inmóvil. Sostiene la inmutabilidad y eternidad del ser.

Sus planteos aparentemente se oponen desde el Ser (Esse) y el Devenir (Fieri).

Nada es, decía Heráclito, puesto que todo deviene. Lo que es no puede devenir, decía Parménides.

(Goblot, 1942 / Ferrater Mora, 1970 / Altesor, 1974)

Estas ideas iniciales seguirían trabajándose en las claras mentes de los sofistas (Sócrates, Platón, Aristóteles, Diógenes, etc.), pioneros en marcar la importancia de las palabras y su relación con las ideas. Determinaron escuelas y filosofías como las de epicuros, estoicos, cínicos, etc., que dieron su impronta a épocas y ciudades.

Posteriormente los latinos con su pragmatismo característico y más dedicados a construir un mundo a su semejanza, solucionaron en parte el problema con la concepción unificadora de Jano, el legendario primer rey romano. Éste era representado con dos rostros, uno mirando hacia el pasado y otro al porvenir.

Los pensadores de la Edad Media y del Renacimiento continuaron abordando desde una cambiante visión cristiana ese tema que durante siglos siguió resurgiendo como no laudado.

Estas referencias a las fuentes de nuestro pensamiento occidental pretenden mostrar la temprana y permanente necesidad humana de interpretar la realidad, y especialmente de comprender sus cambios (en sus causas y consecuencias) y, a partir de ello, las posibilidades de incidir que le caben como actor más o menos protagonista.

Quizás también sea humano el concebir al pasado como algo relativamente "sencillo" (posiblemente por ya vivido y por inevitablemente incambiable –lo que también es discutible) y centrar sus mayores preocupaciones en el futuro, que encierra una cuota de mayor responsabilidad desde sus posibilidades de incidencia.

Todo esto desde el pivot del Ser, ese estado bisagra casi inexistente por definición, ya que se agota en un efímero presente que desesperadamente intenta tomar del pasado que de alguna manera integra, el material para construir un futuro que ya lo abruma.

Esa visión que suponemos puede ser bastante representativa en los comienzos del S. XXI, podría también ser generalizable a otras épocas si le quitamos los tintes posmodernos de "desesperadamente" y de un futuro abrumante.

No parece difícil aceptar la idea de cambio permanente, como también quizás sea inherente al instinto de supervivencia (en términos de especie) acompañarla con una cierta expectativa de evolución, de "superación hacia delante", la que permite pensar en "la permanencia dentro y pese al cambio" (lo que parece querer abarcar el actual concepto de "desarrollo sostenible").

Esto caracterizó a la modernidad y en muchos sentidos influyó e influye en las formas de pensar, y por lo tanto de actuar, de los actores sociales contemporáneos. Las estrategias de vida son conformadas a partir de la conceptualización de los "mundos posibles" (y/o "deseados").

Tiempos de cambio

Las sociedades tienen épocas de cambios superlativos, con consecuencias más o menos traumáticas, que generalmente desestabilizan a los actores en sus concepciones vitales, provocando una incertidumbre que en ocasiones puede derivar en una inacción limitante.

En el siglo pasado para algunos comienza la sensación de resquebrajamiento del paradigma moderno (mayoritariamente imperante en Occidente y tendencialmente en avance mundial). Diferentes crisis coadyuvaron para que sobre fines del milenio las diferentes visiones macro y micro convergieran en por lo menos coincidir que los cambios son de una profundidad tal que parecen ingobernables, desbordando las posibilidades de acción de los actores involucrados.

Lo que comenzó siendo puntualmente local, aparentemente acotado a períodos de tiempo limitados, con características de reversibilidad, derivó en un fenómeno global y sostenido, que de alguna manera va afectando en un "efecto dominó" a todas las sociedades independientemente de las estrategias que hubieren adoptado. Asimismo se insinúan características de permanencia que preocupan y obligan a repensar lo asumido como "entendido" (y por tanto "manejable"). Las nuevas ciencias no se conforman con cuestionar la "dureza" de las antiguas, sino que lejos de consolidar sus propias certezas introducen un cuestionamiento a la raíz del conocimiento.

Hacia mediados del siglo XX se inicia la llamada "la tercera revolución industrial" y se modifica la relación entre el sistema y sus contextos: lo tecnológico es exponencialmente potencializado y a su vez potencializa vertiginosos cambios en el paradigma productivo imperante.

Manuel Castells en su presentación de lo que denomina la "sociedad red" destaca la influencia de las nuevas tecnologías en las distintas esferas:

... hacia el final del segundo milenio de la era cristiana, varios acontecimientos de trascendencia histórica han transformado el paisaje social de la vida humana. Una revolución tecnológica centrada en torno a las tecnologías de la información, está modificando la base material de la sociedad a un ritmo acelerado. Las economías de todo el mundo se han hecho interdependientes a escala global introduciendo una nueva forma de relación entre economía, estado y sociedad en un sistema de geometría variable. (Castells, M. 2000 T. I: 27)

En el último cuarto de este siglo que termina, una revolución tecnológica, centrada en torno a la información, ha transformado nuestro modo de pensar, de producir, de consumir, de comerciar, gestionar, de comunicar, de vivir, de morir, de hacer la guerra y hacer el amor. (Castells, 2000 T. III: 25)

"Revolución de la información y de las comunicaciones" es otra forma de caracterizar este proceso de crisis, que según en lo que se haga hincapié recibe innumerables nombres: "capitalismo mundial integrado", "sociedad líquida", "sociedad posindustrial", "posmodernismo", "era de la información", "globalización", etc., etc.. Todas aportan desde su enfoque, y tienen mayor o menor utilidad según su especificidad para el círculo o ideología que la difunde (admitiendo incluso diferentes y hasta contrapuestos usos una misma definición).

En 1978 dos franceses elaboran el célebre *Informe Nora-Minc*, que analizó en forma esclarecedora el impacto de la telemática en Francia (*La informatización de la sociedad, 1987*), y hacen especial mención a la sensación de incertidumbre imperante:

La angustia mueve a los pueblos a soñar con un horizonte inteligible y seguro. Se agrava cuando mutaciones profundas hacen estallar los valores tradicionales. Puesto que, desde hace un siglo las transformaciones más espectaculares tienen bases técnicas, existe la facilidad de proyectar un futuro regido por la tecnología. En nuestros días, esta tentación proyecta hacia la telemática y se expresa en fantasmas contradictorios. (Nora, S. y Minc, A., 1987: 24/25)

Alain Minc (1949-) uno de los autores habla de nuestra época como un "tiempo de equívocos" y en otra de sus obras explica las transformaciones que se están operando:

Todo era tan sencillo cuando se podían hilvanar los conceptos como quien va formando un collar: la política económica dirigía la economía, que a su vez dirigía la sociedad; cada cual en su piso y la racionalidad por encima de todo... Pero ahora la política económica no logra hacer presa en nada, y la economía no ofrece ya margen alguno de juego. La herencia cultural marxista y liberal nos predispuso durante tanto tiempo a aceptar la ilusión que daba por supuesto que la economía modelaba la sociedad, que no sabemos librarnos de ella. En la época de crecimiento, quizás fuese verdad: los excedentes creaban su propia dinámica social. En tiempos de crisis, sucede al revés: la sociedad se evade de la economía. Pero la preeminencia del todo social sobre el todo económico es equívoca. Exige lecturas antinómicas. (Minc, A. 1986: 197-198)

Pero quizás quien mejor nos permite una comprensión con tintes dramáticos que reflejan cabalmente el sentimiento sociológico pos-posmoderno (neologismo que nos permitimos para interpretar este comienzo de siglo) es Ulrich Beck con su conceptualización de "sociedad del riesgo" que analiza ese contexto de incertidumbre en donde se trastoca lo típico:

... en el proyecto de la sociedad industrial están tolerados de muchas maneras (por ejemplo, en el esquematismo de "clases", "familia pequeña", "trabajo profesional", en la comprensión de "ciencia", "progreso", "democracia") elementos constructivos de una tradicionalidad industrial-inmanente cuyas bases se resquebrajan y son suprimidas en la reflexividad de las modernizaciones. Por más raro que pueda sonar: las irritaciones históricas desencadenadas de este modo son consecuencias del éxito de modernizaciones que ahora ya no transcurren en las vías y categorías de la sociedad industrial, sino contra ellas. Estamos viviendo un cambio de las bases de la vida. (Beck, U. 1998: 20)

En distintas obras nos muestra una sociedad con una dependencia y necesidad de confianza cada vez mayores y como nunca antes se dio en una tecnología que por momentos parece escapar a su dominio. La visión de la "modernización radicalizada o reflexiva" de Anthony Giddens es coincidente en muchos aspectos y también refiere al aspecto globalizador:

La reconstrucción de la vida diaria por medio de los sistemas abstractos promueve diversas formas de dependencia (o de confianza, por decirlo de manera menos provocadora). Al extenderse a todo el mundo, algunos de esos sistemas han generado influencias sociales que nadie controla plenamente y cuyos resultados son en parte impredecibles en concreto. Sin embargo, la expansión de los sistemas expertos permite en muchos sentidos, posibilidades de reapropiación que van mucho más allá de las que estaban al alcance de culturas tradicionales. (Giddens, A. 1995: 223)

Para Giddens ese potencial de reapropiación se da desde la "reflexividad", que no es mera autoconciencia, sino que es lo que habilita al sujeto a una "comprensión teórica" continua sobre los fundamentos de su actividad de vida. Eso se complica en contextos de incertidumbre:

Las dificultades de vivir en una cultura secular de riesgo se acentúan por la importancia de las elecciones de estilo de vida. Una persona puede refugiarse en un estilo de vida tradicional o preestablecido como medio para reducir las angustias que, en caso contrario, lo asediarían. Pero, por razones ya expuestas, la seguridad que proporciona semejante estrategia será probablemente limitada, pues el individuo no puede menos de ser consciente de que tal opción es sólo una posibilidad entre muchas. (Giddens, A. 1995: 233/234)

Una acción nace de la aptitud del individuo para "producir una diferencia" en un estado de cosas o curso de sucesos preexistentes. Un agente deja de ser tal si pierde la aptitud de "producir una diferencia", o sea, de ejercer alguna clase de poder. (Giddens, A. 1998: 51)

Su concepto central de "dualidad de la estructura" nos plantea que la estructura existe en función de la reiteradamente reproducida acción social (intencional o no) en el espacio y el tiempo y los individuos desde la reflexibilidad es que podrán construir sus vidas y especialmente en situaciones de cambios profundos será el requisito para la inevitable reconstrucción.

La producción de la sociedad es el resultado de las destrezas constituyentes activas de sus miembros, pero utiliza recursos y depende de condiciones de los cuales los miembros no tienen noción, o perciben sólo confusamente. ... Los medios por los cuales estos se concretan pueden ser considerados también como modalidades de la reproducción de las estructuras: la idea de la dualidad de la estructura ocupa aquí una posición central, puesto que las estructuras aparecen a la vez como condición y consecuencia de la producción de la interacción. (Giddens, A. 1994: 161)

Necesidad de redefinir

La planteada necesidad de reflexionar para la acción requiere de conceptualizaciones simplificadoras y manejables, pero ello actualmente se trastoca. Las palabras, que ya los griegos justipreciaban en su valor explicativo y formativo de realidad, se vuelven por momentos vacías de contenido cuando intentamos comparar su sentido pasado en el contexto presente.

Si en el siglo XIX se desencantaron los privilegios estamentales y las imágenes religiosas del mundo, hoy se desencantan la comprensión de la ciencia y de la técnica propia de la sociedad industrial clásica, las formas de vida y de trabajo en la familia pequeña y en la profesión, las imágenes directrices de los roles masculino y femenino, etc. ...Es este nuevo contraste entre modernidad y sociedad industrial (en todas sus variantes) lo que hace que a nosotros, que estamos acostumbrados a pensar la modernidad con las categorías de la sociedad industrial, se nos diluya hoy el sistema de coordenadas. (Beck, 1998a: 16)

Es entonces que la familia nuclear, la sexualidad, lo urbano, las migraciones, las clases sociales, el Estado, las religiones, etc., son conmovidas y nutren nuevos cambios. Dicotomías que facilitaban el análisis social, tales como: local/global, los roles masculino/femenino, ámbito privado/público, unificación/fragmentación, alienación/apropiación, etc., mutan en un proceso de retroalimentación. La pretendida simplificación esclarecedora se vuelve confusa y entonces podemos hablar de *dicotomías confundidas*. Desaparecen los perfiles, las cosas se mezclan, y aparecen los equívocos de Minc, en los cuales se puede tomar una cosa por otra. Se instala entonces la desazón, la sociedad demanda entender las nuevas coyunturas so riesgo de que se extienda la inoperancia pesimista.

Los investigadores son requeridos pues los naipes necesitan reconceptualizarse en palos y valores para poder "barajar y repartir de nuevo", y eso sin dejar de ver que definir el juego parece ser el requisito previo. La sociología, desde lo que Giddens denomina la *doble hermenéutica*, parece fundamental en ese sentido.

La intersección de dos marcos de sentido como parte lógicamente necesaria de una ciencia social, el mundo social provisto de sentido tal como lo constituyen unos actores legos y los metalenguajes inventados por los especialistas en ciencia social; hay un constante "deslizamiento" entre un marco y otro, inherente a la práctica de las ciencias sociales. (Giddens, A. 1998: Glosario)

Por ello la investigación social, de por sí inherentemente indefinida y redefinible, demanda una reformulación de categorías de análisis que permitan continuar los intentos de comprensión de sus objetos de estudio en forma acompasada a esos cambios que parecen desbordar.

Una actividad central

A partir del Taller de Sociología de la Comunicación de Masas abordamos el estudio de un fenómeno que nos pareció relevante continuar indagando: la incidencia de las *nuevas tecnologías de la información* en una de las actividades básicas de la vida cotidiana: *el trabajo*.

Fourastié (1960: 21) fundamenta al *trabajo* como una característica esencial del ser humano por ser la actividad que transforma la naturaleza adaptándola a las necesidades humanas. La condición de *homo faber* sería para él, así como para otros muchos autores de disciplinas diversas, la que nos diferencia en forma más clara del resto del mundo animal.

Se ha estudiado su importancia en la conformación de identidad (individual y colectiva) y su centralidad se ejemplifica en el hecho de ser la actividad que ocupa potencialmente más tiempo en lo cotidiano, incluso se puede considerar que las otras actividades "giran" alrededor de ella.

Esa visión casi funcionalista de lo laboral impregnó la era moderna, especialmente en su etapa "industrial", y su característica de social y de socializador llevó a la conformación de un sistema familiar/educativo/laboral que se sustentaba desde contextos sobre los cuales incidía y que, especialmente en el siglo pasado, le fueron favorables. (Barrán, J.P. 1993)

El trabajo modifica y es modificado por las tecnologías desde el comienzo de los tiempos:

La tecnología tiene una importancia capital en el desarrollo de la organización del trabajo. Su introducción en los procesos productivos no es casual y no viene determinada por los avances propiamente técnicos o científicos. Es el desarrollo social, con sus conflictos y consensos, el que favorece la implementación de tecnologías nuevas, así como impide el desarrollo o la implantación de otras. Lo mismo puede decirse de los modos y ámbitos de aplicación tecnológica. (Busom, R. 1996: 50)

John Dunlop (1996: 34), un economista estadounidense que a mediados del siglo pasado abordó el análisis de las relaciones laborales, manifestaba: *"los rasgos tecnológicos del lugar del trabajo tienen consecuencias de largo alcance para un sistema de relaciones industriales"*. Su fundamento sistémico incita a considerar lo contextual y sus efectos. Se han producido profundas transformaciones en los modelos de organización del trabajo y de la producción y, por lo tanto, en las relaciones socio-laborales. Surgen nuevas formas de trabajo: denominadas *modalidades flexibles*, que buscan adecuarse a las nuevas coyunturas.

Las TICs (Tecnologías de la Información y de la Comunicación) tienen una importancia cada vez mayor para el desarrollo de los países y de los individuos, especialmente por su inevitable intervención en las surgentes modalidades de producción. Se han constituido en las últimas décadas en un factor de cambio acelerado, potenciando y potenciándose desde la globalización.

Los paradigmas se autorrefieren, luchan el cambio, no se conforman ni entienden otra "realidad" u otros "mundos posibles" que los que ellos sustentan, por lo cual no son de extrañar las opiniones alertadoras cuando aparecen transformaciones que se insinúan radicales.

El juego de lo visible y lo invisible alcanza su paroxismo en el campo del trabajo... La realidad desborda sin cesar su apariencia cuantificada: el trabajo era al mismo tiempo un patrón de medida y una norma moral. Las cifras son imprecisas, pero los conceptos resultan aún más vagos... Si nos fiáramos de lo visible, el mañana presenta una imagen angustiada; si confiamos en lo invisible, ese mismo mañana parece risueño. Ese equívoco completo mezcla una vez más el puro conservadurismo y lo más innovador. (Minc, A. 1986: 221-222)

El desarrollo tecnológico parece infinito e incluso a veces incontrolable. No siempre sus móviles son compatibles con una mejoría en la calidad de vida humana, y aún cuando se lo proponga, puede tener consecuencias no deseadas o previstas que desvirtúen su finalidad.

El fenómeno actual de un desempleo aparentemente endémico y universal, ha llevado a muchos a plantearse si el trabajo está en crisis, en vías de extinción, o por lo menos de pérdida de centralidad.

Se produce con cada vez más fuerza la separación de un sistema de ocupación total respecto de un sistema de infraocupación flexible, plural, individualizada. Las desigualdades que se van agudizando quedan en la zona gris. El punto central de la vida se traslada del puesto de trabajo y de la empresa a la configuración y a la prueba de nuevas formas y estilos de vida. (Beck, U. 1998a: 123)

Las nuevas modalidades del trabajo son adecuaciones a este escenario complejo y polémico. Y si reconocemos la centralidad organizadora y habilitante del trabajo, inevitablemente aceptaremos que sus características condicionan y son condicionadas por los nuevos comportamientos sociales. Un análisis exploratorio de ellas parece imprescindible para definirnos nuevas categorías que ayuden a comprender las tendencias de cambio.

La terminología del paradigma anterior ya no se acompasa a las "realidades" del emergente. Es así que trabajo/ocio, empleo/desempleo, trabajador/empresario, la triada básica del derecho laboral sindicato/empresa/Estado, así como otras categorías del trabajo: remuneración, relación de dependencia, cumplimiento de horario, seguridad social requieren de nuevas definiciones. A. Minc parece referirse a nuestras *dicotomías confundidas* cuando plantea:

Antes todo era binario: trabajo o paro; actividad en el hogar u ocupación externa; ocio o acción; estudios o participación en la vida activa; estabilidad profesional o inestabilidad personal. Hoy en día las nociones se entremezclan... Sin cesar, nuestros modelos, al estar fundados en una definición rígida del trabajo se resquebrajan. Hoy el empleo estable y clásico constituye en cierto modo una forma extrema de inserción social, siendo el paro completamente desocupado el otro extremo simétrico; pero entre esos dos estados sociales se intercala toda una serie de posiciones intermedias, de estatutos ambiguos, de actividades mal definidas, de iniciativas inesperadas. (Minc, A. 1986: 235-236)

La crisis se muestra ante nuestros ojos menos dura que en las estadísticas, no porque éstas estén equivocadas sino porque una parte de la realidad les escapa. Como contrapunto del invisible social, existe una economía invisible sin la cual no nos saldrían las cuentas, Esa economía oficiosa no se refiere solamente a las actividades ilegales; tiene sus sectores en blanco, en gris y en negro.

(Minc, A. 1986: 237-238)

Esa sensación de una realidad que muchas veces no es explicada por las meras estadísticas, que permanentemente genera el desafío de mejores interpretaciones para una mayor aprehensión de los fenómenos y que, dejando de lado nuestra inevitable aspiración a "ombbligo del mundo" temporal y espacial, seguramente ha sido el *leit motiv* desde el inicio de la curiosidad científica, es la que incita nuestra búsqueda de redefiniciones conceptuales. Para ello nos parece del mayor interés tratar de aportar análisis sobre una actividad que, siendo una modalidad de esa centralidad que es el trabajo, por sus características en cierta forma la cuestiona, y que es posible ubicarla en esa zona de grises de la que nos habla Minc.

A partir de estos conceptos iniciales pasamos a describir el objeto de esta investigación.

EL TELETRABAJO

Conceptualización primaria

En la *era de la información*, muchas tareas no están relacionadas con objetos materiales sino con procesamiento de información, por tanto los trabajadores no están necesitados de desplazarse a la empresa para desempeñar su actividad profesional. Los avances en telecomunicaciones y microelectrónica han propiciado que la concepción tradicional del trabajo en la empresa, como lugar físico de producción, derive hacia una nueva forma de organización muy diferente. Un trabajador no manual ya no necesita ir a la oficina para realizar su tarea. Basta con que se sienta frente a su computadora, conecte el módem al teléfono y a partir de un software apropiado realice las transferencias de información que requiera su tarea.

Se define al teletrabajo (en adelante TT) como una forma de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad laboral del trabajador sin su presencia física en una empresa, durante una parte importante o toda su jornada de trabajo. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad laboral implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y de medios de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador (en adelante tt) y el contratante o teleempleador (en adelante te).

Además de *teletrabajo*, se utilizan otros términos como sinónimos: *teledesplazamiento* (*telecommuting*), *trabajo flexible* (*flexible working*), *trabajo en red* (*networking*), *trabajo a distancia* (*remote working*) y *trabajo en el domicilio* (*homeworking*). (ver Anexo 1)

La principal característica consiste en que *es la información la que se desplaza en lugar del trabajador*. Dicha información se transmite por vía de herramientas telemáticas.

Breve historia

El TT aparece mencionado ya a fines de los 50' en literatura sobre la automatización. En esa década la industria del software británica empleó a gran número de mujeres que trabajaban en su hogar (por los cambios en el mercado laboral como resultado de la II Guerra Mundial).

En los sesenta un informe del Club de Roma sobre las consecuencias y límites del *crecimiento* y del desarrollo sin control, provoca una toma de conciencia en la opinión pública y plantea la difusión del TT dentro de un grupo más amplio de soluciones.

Con la crisis del petróleo (en los 70') el físico Jack Nilles propicia formas de ahorro energético y aboga por el trabajo a distancia usando las nuevas tecnologías de la comunicación: evolución vertiginosa de la computación y nacimiento y difusión de la telemática.

En 1979 el sociólogo Alvin Toffler anticipaba y justipreciaba la importancia del hecho:

Aparte estimular unidades de trabajo más pequeñas, aparte permitir una descentralización y desurbanización de la producción, aparte alterar el carácter actual del trabajo, los nuevos sistemas de producción podrían desplazar literalmente a millones de puestos de trabajo de las fábricas y oficinas a donde las llevó la segunda ola y devolverlas a su primitivo lugar de procedencia: el hogar. Si esto sucediera, todas las instituciones que conocemos, desde la familia hasta la escuela y la corporación, quedarían transformadas... (Toffler, A. 1981: 197)

No obstante el TT no experimenta en las décadas de los setenta y ochenta el auge pronosticado. Su difusión se retarda por varias causas: remisión y amortización de la crisis energética, inercia de las políticas públicas, resistencia al cambio en las empresas y sindicatos y costos operativos (hardware, software y tarifas de telecomunicaciones).

En los noventa la evolución de las TICs continuó (la potencia informática se multiplica por dos cada 18 meses) y se dan factores estructurales y coyunturales que cooperaron a su desarrollo.

En forma resumida:

- abaratamiento/disponibilidad de sistemas de información y de redes de comunicación.
- desarrollo de software amigable y capacitación generalizada en su manejo
- flexibilización de la legislación laboral
- nuevas actitudes ante la vida (tiempo libre, deporte, naturaleza, familia)
- nuevas actitudes ante el trabajo (resistencia al orden, jerarquias, equipos)
- surge una generación socializada en parámetros informáticos
- necesidad de optimizar costos empresariales en una economía globalizada
- auge de la cultura ecologista (prevención de problemas de tránsito y contaminación)

Desarrollo local

Al comenzar la investigación localmente se vivía la eclosión del tema TT. La crisis económica del 2002 generó una sociedad que sufría intensamente de incertidumbre, necesitada de explicaciones y alternativas esperanzadoras. El creciente desempleo, en particular de sectores calificados en tareas administrativas (y formación informática), propició una extensa consideración sobre el TT: multitudinarias conferencias, notas y comentarios en la prensa escrita y también en la radio, internet e incluso la televisión pusieron en la agenda social uruguaya un tema hasta entonces casi desconocido.

En los más de tres años que abarca la investigación pasamos desde una verdadera "moda" del tema *teletrabajo*, con amplia difusión de un término que hasta hacía poco era de manejo de "iniciados", a la situación actual de un perfil más bajo pero con una indudable difusión de sus diversas formas, especialmente de las "mixtas", en el mercado laboral autóctono.

Durante el 2003 y el 2004 hubieron varias conferencias específicas de TT (la 2da. Conferencia sobre Teletrabajo contó con tal éxito -más de 600 personas y la asistencia del Ministro de Trabajo- que se debió reiterar a la semana siguiente), como así también una cobertura permanente por los distintos medios de difusión.

El 2005 comenzó con alta expectativa y con muchos proyectos de desarrollar el TT. Posiblemente una agenda pública algo desbordada por otros temas sociales (en parte derivados de las expectativas generadas por el nuevo gobierno) incidió en que si bien hubieron algunas conferencias y se mantuvo cierta presencia en los medios de comunicación, el fenómeno pasó a consolidarse con menos alharaca. También es posible pensar que se ha ido dando una "selección natural" y la gran masa interesada en el tema (la que propició la inclusión de cursos para teletrabajar en varios institutos de enseñanza) haya ido disminuyendo como consecuencia de cierto amortiguamiento de la sensación de crisis y también como resultado de los "fracasos" en el intento de optar por esta forma de vida/subsistencia.

Antecedentes de estudio

En la bibliografía consultada destacamos a los mencionados Nora/Minc y también a G. Richeri, J. Diebold, Marengo/Urvoy, Himanen, Toffler y Burke/Ornstein que nos aportaron elementos para comprender la historia, la emergente cultura del nuevo "universo telemático" y las posibles transformaciones de la cotidianeidad, incluidos sus pioneros pronósticos sobre TT.

Asimismo al español J.J. Castillo, quien compila desde los 80' relevantes investigaciones europeas sobre la automatización y su impacto laboral, especialmente la visión sociotécnica del Instituto Tavistock que ya en los 50' comenzó a cuestionar el hasta entonces casi hegemónico "modelo organizativo que fusionaba la descripción de la burocracia de Weber y el concepto de dirección científica de Frederick Taylor", reconceptualizando las organizaciones de trabajo como sistemas abiertos de personas y equipo:

A medida que se despliega el proceso histórico de una sociedad los individuos modifican sus valores y expectativas relativas a las funciones del trabajo. Se produce así un cambio de los parámetros de diseño organizativo. A la inversa, los cambios tecnológicos originan modificaciones de valores, estructuras cognitivas, estilos de vida, vivienda y comunicaciones que alteran profundamente una sociedad y sus oportunidades de supervivencia. Los fenómenos sociotécnicos son a un tiempo contextuales y organizativos. (Trist, E. 1980: 104-105)

Como mencionamos, el marco de incertidumbre generó proyecciones ambiciosas (en un sentido positivo) como así también catastróficas. La visión sociotécnica nos aporta al respecto:

... Las opciones tecnológicas que toma una sociedad son expresiones críticas de su visión del mundo. A medida que se desarrollan nuevas tecnologías pueden aprovecharse o no nuevas posibilidades sociales. El modelo de elaboración puede ser constructivo o destructivo. (Trist, E. 1980: 106)

Posteriormente se fueron incorporando muchos trabajos que abarcan estudios más actuales y que literalmente acompañaron con su aparición a nuestra investigación.

Pudimos recurrir a algunas lecturas y conferencias de investigadores sociales uruguayos (y a algunos extranjeros participantes) que nos fueron aportando los necesarios insumos iniciales para nuestra elaboración. En sus escritos se discute la vigencia de la centralidad del trabajo, los cambios en el ámbito laboral, la aparición de nuevas formas de organización del trabajo (en algún caso incluso se menciona al TT) y temas relacionados con los cambios en subjetividad, identidad, género, etc. De ellos destacamos e incluimos en detalle en la bibliografía:

Sociología del Trabajo: Mariela Quiñones, Marcos Supervielle, Ema Massera, Geysler Margel, Xavier Díaz (Chile), Francisco Pucci, Nicolás Trajtenberg, Rodolfo Levin y Carlos Bianchi.

Los primeros con estudios sobre el sindicalismo y las adecuaciones a los nuevos contextos. El uso de los conceptos de Philippe Zarifian para analizar las posibilidades de reapropiación y de participación de los trabajadores en las nuevas modalidades laborales resulta interesante para su aplicación en el caso del TT autónomo.

Los cuatro últimos con su compartible uso de la visión beckiana. El análisis sobre el cambio del rol estatal, sus consecuencias en las relaciones laborales y sociales y especialmente la reflexión sobre la creciente individualización en la sociedad posmoderna nos facilitaron la interpretación de temas predominantes en los discursos de nuestros entrevistados.

Marco legal

Una forma de visualizar la atención que el fenómeno despierta es a través de la concreción legal que la sociedad le va otorgando, incluso a partir de qué contextos (económicos, políticos y tecnológicos) y con qué contenidos surge la legislación.

Accedimos a múltiples trabajos con un enfoque legal laboralista: Dunlop (EE.UU.), Chiavenato (Brasil), Rezende (Brasil), Jiménez (España), Sanguineti (España), Di Martino (Italia) y en nuestro país: Juan Raso Delgue, Oscar Ermida Uriarte y particularmente Gustavo Gauthier, con quien compartimos experiencias de investigación. El TT amerita la preocupación de la disciplina especialmente por su estrecha relación con la *flexibilización laboral*, como así también con el auge de las nuevas formas de contratación, las tercerizaciones y las empresas unipersonales.

El Instituto de Derecho Informático (por ej. Marcelo Bauzá) también analiza el TT local y a una serie de fenómenos afines: *el gobierno electrónico, e-citizen, e-bussines, la brecha digital*, etc.

En la Unión Europea (en general más proclive a responder con una legislación que articule y equilibre la relación capital-trabajo) hay una extensa práctica legal (convenios, recomendaciones, códigos de prácticas, etc.) relacionada con TT, la cual se concretó en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (anexo al Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003).

La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), ya a principios de los 90', en una de sus recomendaciones, analizó las condiciones a regular en la prestación del TT.

En nuestro medio el Derecho lo estudia en conferencias y escritos pero aún carece de normativa legal específica. Asimismo el Mercosur deberá contemplarlo en su dimensión regional.

PERTINENCIA del TT para NUESTRA INVESTIGACIÓN

El *trabajo tradicional* emerge y se consolida como la modalidad predominante con la revolución industrial, cuyo paradigma es el modelo taylorista, pero también sobrevive hasta el toyotismo, conservando sus rasgos más típicos (trabajo dentro de la empresa, grupal - gremios, con horarios fijos, supervisión directa, remuneración más o menos fija y dependencia -en un sentido más amplio que el mero jurídico- del trabajador hacia el empleador).

La dicotomía ámbito privado (el hogar, la familia) - ámbito público (trabajo, educación) era sustentada y coherente con esta forma de trabajo y fuimos socializados para organizarnos en nuestra vida diaria (y también en nuestro "proyecto de vida") a partir de esa concepción. En ella la centralidad del trabajo era clara y su capacidad ordenadora impregnaba los ámbitos espacial y temporal.

Esta modalidad no existió siempre, tampoco fue o es la predominante en todas las sociedades; el llamado *trabajo domiciliario* (dentro del cual podemos ubicar al tipo de teletrabajo que pretendemos estudiar) no es una novedad, sino un retorno a viejas costumbres.

Diferentes formas de trabajo requieren de procesos de socialización diferentes, generan roles y comportamientos sociales distintos ("habilitan y constriñen" en una óptica giddieniana que ampliaremos). Es dable esperar modificaciones por tanto en las cotidianidades sociales (por ejemplo hábitos de consumo, roles familiares, tiempo libre, etc.) y consecuencias institucionales (familia, comercio, educación, seguridad social, etc.).

El TT tiene características que lo hacen diferente y posibilitan su implementación en actividades y tipos de trabajos diversos, alterando sustancialmente las prácticas y estructuras organizativas de las empresas, así como las condiciones espaciales y temporales de la prestación laboral por parte de los trabajadores. Esto es visualizado por Beck, quién también refiere a la influencia de la tecnología en ello:

Hay dos aspectos en que se concreta la emancipación, además de los relativos a las culturas sociales de clase y del sistema de relación familiar. El foco inicial ya nos se sitúa en la esfera de la reproducción sino en la de producción y, además, son emancipaciones que se producen en relación a la profesión y al trabajo. Concretamente se trata de la flexibilización del tiempo de trabajo remunerado y de la descentralización del lugar de trabajo (el teletrabajo a domicilio constituye un caso extremo de esto).

(Beck, U. 1998a: 166)

En este sentido, la incorporación de telecomunicaciones y medios de almacenamiento adecuados permite un desacoplamiento temporal y espacial de procesos productivos y laborales; dentro de las nuevas formas de organización descentralizadas del trabajo, el tan discutido "trabajo electrónico a domicilio" representa sólo un caso extremo. (Beck, U. 1998a: 184)

En los países más desarrollados (donde por el desarrollo del fenómeno hace años que se generan estimaciones: "... para el año 2000 más de 60 millones de trabajadores estadounidenses -cerca de la mitad de la fuerza laboral- harán alguna clase de trabajo en casa" (Robbins, 1999: 540)) la tendencia, es la de imponerse como forma complementaria a la organización central de las empresas, apareciendo como un proceso de las estrategias empresariales de *externalización* de actividades, dentro de las políticas de *desconcentración* y *descentralización productiva*, en sectores industriales y de servicios.

La "modernización radicalizada" parece ejemplificarse en esta forma de "trabajo flexible radicalizado". La visión de A. Giddens (1995) de la estructura (en este caso el sistema sociotécnico) como *estructurada* (las reglas limitantes, por ejemplo el creciente desempleo) y simultáneamente como *estructurante* (los recursos posibilitando nuevas adecuaciones, que cómo tal podemos entender al TT), de alguna manera nos inspiró la inclusión del pensamiento de G. Bruno como sintetizador de nuestra visión.

Todo ello parece tornarse más *confundido* (y paradójicamente claro) en el contexto explicativo de la "sociedad del riesgo" de Beck. El creciente individualismo (que emerge en algunos discursos de los entrevistados) en parte explica y es explicado por las nuevas reglas que sugieren la necesidad de mirar/explorar este nuevo juego que reformula categorías, transmutándolas en sus acepciones en un grado que dificulta su reconocimiento.

... este sistema de valores de la individualización contiene también rudimentos de una nueva ética que reposa en el principio de los "deberes para consigo mismo". Esto representa una contradicción para la ética tradicional, ya que los deberes tienen necesariamente un carácter social y armonizan la actuación del individuo con el todo y la incluyen en él. De ahí que estas nuevas orientaciones axiológicas sean (mal)entendidas fácilmente como expresión del egoísmo y del narcisismo. Sin embargo, con ello se ignora el núcleo de lo nuevo que aquí sale a la luz. Éste se dirige a la autoilustración y a la autoliberación en tanto que proceso activado por uno mismo, esto incluye la búsqueda de nuevas vinculaciones sociales en la familia, el trabajo y la política. (Beck, U. 1998a: 127)

Este tipo de organización laboral que mencionamos como flexibilizadora y radicalizada en relación al trabajo para nosotros tradicional, "vino para quedarse". Sus formas y alcances, sus reglas, y especialmente sus categorías de análisis están en plena formación, por lo cual implica una posibilidad muy interesante para un investigador social: participar desde el inicio y enriquecer sus observaciones con las expectativas y discursos de actores que son conscientes de estar construyendo algo.

Nuestra disciplina especialmente puede aportar la complejidad de enfoque necesaria para "entrarle" a un tema riquísimo y del cual durante el transcurso de esta investigación nos sentimos aprehendiendo nada más que las puntas de infinitas madejas.

Objetivo general

Explorar y describir el teletrabajo en el medio laboral uruguayo, buscando conocer las características locales en cuanto a difusión, tipos de empresas y trabajadores involucrados, modalidades aplicadas y otras particularidades que en la investigación emerjan como relevantes para establecer algunas conclusiones en cuanto a su impacto social (cultural, familiar, grupos, valores, reproducción social, etc.).

La propuesta básica fue tratar de describir la situación de esta modalidad de organización laboral buscando posibilitar una mejor comprensión de un fenómeno en pleno desarrollo internacional, en el cual Uruguay por diversas características (amplia difusión de la tecnología mínima requerida, cultura y formación informática de nivel alto, importante número de técnicos en profesiones pasibles de ser teletrabajadas con disposición horaria -o directamente desocupados) estaría bien posicionado como para incrementar su participación. Se buscó habilitar una mejor comprensión, para eventualmente permitir a los actores establecer estrategias para una utilización reflexiva y apropiadora del trabajo y potencialmente satisfactora de los intereses colectivos.

A partir de la propuesta básica y dadas las características de un fenómeno que está en su desarrollo inicial y admite definiciones de diferente amplitud, nos pareció necesario focalizar la atención en una submodalidad de TT que potencializara el análisis. Es así que derivamos hacia algo más específico (si bien se mantiene dentro del lineamiento general):

Investigar a los teletrabajadores "domiciliarios independientes" (por oposición a los que trabajan en locales del empleador y en relación de dependencia).

Fundamentación

Hay modalidades de *teletrabajo* que casi no se diferencian de la forma de trabajo tradicional, por lo menos en relación a las características expuestas. La modalidad de los Telecentros (por ej. los Callcenters), el mobile teleworking (autos en red), las oficinas satélites, si bien son probablemente las que emplean la mayoría de los teletrabajadores, conservan en menor o mayor medida las condiciones de trabajo grupal, con horario, remuneración, sindicalización y básicamente desempeño en un ámbito público.

La "dispersión espacial y potencial ubicuidad del trabajo", posibilitada por las nuevas tecnologías trasciende, así el plano del teletrabajo individual para extenderse a fases o etapas enteras de los procesos de producción o comercialización de bienes o servicios.

Ello ha permitido el surgimiento, al lado del emblemático y en el fondo no tan frecuente supuesto en el que la prestación se realiza en el domicilio o en otro lugar libremente elegido por el teletrabajador, de formas "colectivas" de teletrabajo, como las realizadas a través de oficinas satélites o centros remotos (back offices). (Sanguineti, W. 2003: 10)

La modalidad que más se aparta de lo tradicional es la que definimos como de *teletrabajo domiciliario* y dentro del mismo la ruptura mayor se da con los *teletrabajadores independientes*.

Estos trabajadores, de acuerdo a la exploración inicial, son en general dueños de sus medios de producción (equipos y conocimientos), no trabajan ON LINE (manejan su horario y por lo mismo no son supervisados), deben negociar permanentemente su remuneración, organizan sus actividades bajo su responsabilidad (trabajo y ocio), sus ámbitos privado (hogar) y público (laboral) coinciden espacialmente, pueden trabajar para varias empresas, no conocen (ni son conocidos) a sus contratantes (en muchos casos internacionales), carecen de compañeros, equipo y gremio en el sentido tradicional y no tienen cobertura de la seguridad social típica.

Asimismo por las características de esta modalidad la creímos como la potencialmente más modificadora de la cotidianeidad, ya que requiere de un perfil profesional diferente al del trabajador tradicional y asimismo genera prácticas laborales diferentes. Todo ello supusimos derivaría en una mayor posibilidad de constatar alteraciones radicales.

Las hipótesis tentativamente orientadoras para iniciar la indagatoria fueron entonces:

Hipótesis exploratorias

- El teletrabajo domiciliario independiente es una modalidad de trabajo que difiere en muchos aspectos del ya definido *trabajo tradicional*.
- Un análisis desde las categorías definitorias del *trabajo tradicional* permitirá estudiar la vigencia o eventual obsolescencia de las mismas.
- La generación de esta nueva modalidad de trabajo responde a un complejo proceso de adecuación a nuevos contextos (por ej. desempleo, globalización, discriminación, etc.).
- Ese proceso incide y es incidido por nuevas formas de socialización. La incorporación al mercado laboral de la llamada generación @, en la que las TICs tienen un fuerte y formativo impacto, promueve una funcionalidad recíproca entre los nuevos operadores y el TT.

Para concretar el objetivo general planteado nos determinamos:

Objetivos específicos

- Establecer un perfil de los teletrabajadores independientes (edad, sexo, nivel educativo, etc.).
- Averiguar las formas de acceder al teletrabajo (individuales - institucionales).
- Releva las tareas y la forma en que se realizan en esta modalidad laboral (tipos, local, remuneraciones, horarios, herramientas, etc.)

De la indagatoria con los involucrados intentamos buscar puntos en común en sus socializaciones que nos habilitaran algunas explicaciones tentativas, así como establecer una tipología (o varias) que ayudaran al análisis. También tratamos de explorar los cambios en su vida diaria y sus sentimientos en cuanto al relacionamiento no-presencial.

Determinadas las expectativas del estudio, nos resultó pertinente establecer una mayor precisión conceptual, que en nuestro caso nos afirmó en el marco teórico para el posterior análisis, pero que también nos parece conveniente transmitir al lector por tratarse de conceptos y terminología que aún poseen un carácter de novedad y construcción que así lo ameritan.

Muchos de los términos usados admiten una polisemia que no solo justifica, sino que obliga a esta búsqueda de sintonía conceptual para un mejor entendimiento del trabajo.

CONCEPTUALIZACION

Para realizar la misma procedimos a:

- definir los conceptos centrales para la presentación del fenómeno en estudio
- establecer dimensiones - determinar variables - fijar los indicadores

Conceptos a considerar

Trabajo
 Trabajo domiciliario
 Trabajo independiente
 Teletrabajo
 Teletrabajo domiciliario independiente

Definiciones (tomamos total o parcialmente las acepciones más pertinentes al estudio)

a) del Gran Diccionario Salvat (1992)

Trabajo: acción de trabajar. Ocupación retribuida. Uno de los factores de producción, opuesto a capital.

Trabajar: tener una ocupación estable, ejercer una profesión, arte u oficio.

Domicilio: casa en que uno habita o se hospeda.

Independiente: que no depende de otros o de otras cosas, que no tiene con ellas relación de dependencia. Autónomo.

Dependencia: sujeción, subordinación.

b) del Diccionario Enciclopédico de la Formación Profesional (1996)

Trabajo: todo esfuerzo físico o mental aplicado por el hombre intencionalmente, de manera individual o colectiva, en la producción de bienes y servicios que constituyen riqueza.

...La esencia del trabajo se revela a través de su dimensión humana con una cita de Bagolini: "El trabajo es exaltado como la más fecunda afirmación de la vida humana: el trabajo es, en el fondo, la única dimensión del hombre." (Bagolini, L.: O trabalho na democracia: filosofia do trabalho. Brasília, Univ. de Brasília, 1981)

Morais Filho asegura que: "El trabajo es inseparable del hombre, de la persona humana; se confunde con su propia personalidad en cualquiera de sus manifestaciones." (Morais Filho, E.: Introducao ao direito do trabalho. San Pablo, LTR, 1971)

Por último, Carlos Marx señala: "El trabajo es una condición de la existencia humana. una condición del metabolismo del hombre y de la naturaleza, independiente de todas las formas sociales." (Marx, K.: Zur Kritik der Politischen Ökonomie. En: Roll, E. - História das doutrinas económicas. San Pablo, CEN, 1962)

...La dimensión social del trabajo reside en el hecho de que se trata de un proceso acumulativo. es decir, que en su desenvolvimiento histórico, el hombre aprovecha, al trabajar el patrimonio que otros ya elaboraron anteriormente. Trabaja con otros y para los otros pese a la individualidad subjetiva del trabajo. "Todo trabajo humano es, desde los tiempos primitivos y por definición, un hecho colectivo, siendo la cooperación su nota característica y esencial." (Morais Filho, E.: Introducao ao direito do trabalho. San Pablo, LTR, 1971)

Por lo tanto el trabajo se realiza en función de colectividades, produciéndose una creciente relación intra e inter-grupal, por la cual el hombre expresa y extiende su participación en la sociedad, influyendo y siendo influido en la adopción y diversificación de actitudes y valores morales. Debe recordarse que es en el grupo social del trabajo donde el hombre pasa el mayor número de horas útiles de su día y el mayor número de días de su vida.

...Si bien el trabajo es una actividad obligatoria, ello no significa que forzosamente sea penoso aunque existan trabajos penosos. Sin duda no se trata de una actividad lúdica, en relación a él siempre se dará una actitud hedonística, pero su ejercicio puede implicar placer y satisfacción personal por la realización u obtención de conocimiento o de dominio (de ideas y de cosas).

Las raíces etimológicas de la expresión trabajo (que se relacionan a pena, castigo) se remontan a épocas en que al estar insertada la esclavitud en el contexto cultural, su significado encerraba un sentido de sujeción vil y sufrida.... Todavía, a pesar del progreso tecnológico el trabajo tiene una creciente significación social y jurídica en función de su innegable importancia económica, así como de las ineludibles razones de orden ético.

Según Croce el trabajo es penoso "cuando no conseguimos hacerlo nuestro, cuando no se entrelaza con nuestras disposiciones y tendencias.... El trabajo que no compromete enteramente al hombre es trabajo alienado. Esto ocurre, por ejemplo, en el ejercicio de tareas fragmentadas, consecuencia de la creciente y múltiple especialización ocupacional la cual aísla al hombre en el espacio reducido de una rutina." (Croce, B.: Filosofía della pratica economica e etica en Bagolini, L.: O trabalho na democracia: filosofia do trabalho Brasilia, Univ de Brasilia, 1981)

Finalmente el trabajo puede ser examinado y tratado desde distintos ángulos, económico, jurídico, moral, psicológico, sociológico, administrativo, técnico, de acuerdo con los enfoques de las distintas disciplinas. Cada uno, no obstante, se refiere al mismo fenómeno humano global.

Según Friedmann: "Visto desde cada ángulo, el trabajo aparece como una realidad diferente. Solamente una síntesis de las diversas concepciones suministrará una visión completa del fenómeno del trabajo." (Friedmann, G. y Naville, P.: Tratado de sociología do trabalho San Pablo, Cultrix, 1973)

A partir de estas definiciones del concepto básico y más amplio **trabajo** pudimos pasar a la más focalizada de nuestro objeto de estudio el **teletrabajo**, lo cual nos permitió contrastar ambos, ya que las anteriores involucran una visión más aproximada a la concepción del *trabajo tradicional*, lo cual se da así por ser más abarcativas, pero también por ser "antiguas" (en relación al fenómeno analizado).

c) Usamos la definición dada en la "Conceptualización primaria" (pág. 7), la cual sintetiza los criterios más actualizados vistos en la bibliografía consultada:

- *Teletrabajo*: una forma de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad laboral del trabajador sin su presencia física en una empresa, durante una parte importante o toda su jornada de trabajo. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad laboral implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y el contratante del trabajo.

- *Teletrabajo domiciliario*: es el teletrabajo realizado en el domicilio del trabajador (eventualmente puede referirse a su oficina, pero excluye a un local de la empresa contratante).

d) Palomino, H. (2000: 103-104) da una interesante definición sobre las formas contractuales, y permite aproximarse a la necesaria conceptualización de *independiente*:

La relación de dependencia configura la forma típica del trabajo asalariado y establece el carácter laboral del vínculo para el derecho del trabajo. La relación contractual como independiente en cambio, se concibe como una relación que se sustrae, en principio, de las regulaciones laborales, lo cual facilita su derivación al ámbito comercial y de las regulaciones mercantiles.... En la dimensión organizativa se distingue entre el carácter de subordinado o autónomo del trabajo realizado. Como ya se indicó, la subordinación a las reglas impuestas por quienes dirigen la organización fue concebida como la forma típica de inserción de los asalariados en la gran industria.... La autonomía supondría en cambio la prescindencia del control o supervisión en el curso de la realización del trabajo, por lo que el trabajador sería evaluado por los resultados concretos alcanzados más que por el tiempo insumido, las modalidades o los contenidos de las tareas realizadas.

Nuestra conceptualización de *independiente* incluye también esta acepción de *autónomo*.

Es así que llegamos a la definición de los conceptos centrales:

- teletrabajo domiciliario independiente:

La forma de organización del trabajo que vincula a un trabajador independiente/autónomo que desde su domicilio procesa la labor por medio de TICs (tecnologías de la información y la comunicación) para un empleador a distancia.

Posteriormente establecimos las dimensiones y las variables e indicadores que se pueden apreciar en el Anexo 2.

METODOLOGÍA

Universo de estudio

En este estudio se corresponde al total de teletrabajadores autónomos (de acuerdo a la conceptualización dada anteriormente) que operan en esta modalidad en el Uruguay. Es una población en plena formación, sobre la cual no hay registros que permitan dimensionarla, así como tampoco ubicar a sus miembros para eventuales relevamientos.

Las propias características del objeto de estudio dificultan su acceso: el carácter domiciliario de la labor, su ofrecimiento fuera de fronteras y por vías con casi inexistente control, la ausencia de normativa legal e impositiva (o de imprecisión por lo menos), la novedad, son todas condiciones que hacen difícil un relevamiento estadístico; si bien es dable pensar que el tiempo (y la necesidad impositiva y de seguridad social) lo posibilitarán.

Determinación de la muestra

Por lo anterior utilizamos un *muestreo no probabilístico*, no estadístico, realizado sin tener en cuenta los parámetros poblacionales, de los cuales se carece de información. Dice J. Padua (1979: 82) que si bien tienen escaso valor en términos de estimación generalizable, si son muy útiles en "*términos de inmersión por parte del investigador en el tema*".

Al no ser una muestra estadísticamente representativa (ya que sus unidades de estudio no fueron seleccionadas al azar, o siguiendo criterios probabilísticos) su valor no residió en la cantidad de la información, sino en la calidad de la misma. Se buscó una profundización en la investigación que permitiera entender el significado del teletrabajo para sus protagonistas, más que una representación o generalización en términos de estadística inferencial. (Valles, M. 1997)

Ya explicamos varias características de esta modalidad de trabajo que dificultan la ubicación de sus actores, ampliamos lo esbozado, para visualizar las complicaciones de accesibilidad:

- Interés en no divulgar su trabajo para evitar la competencia de sus colegas, ya que es una actividad en crecimiento, pero por ahora limitada y reconocida como de difícil acceso (se habla de búsquedas a través de Internet a lo largo de tres meses o más).

Lo anterior se ejemplifica en expresiones usadas por los promotores de la modalidad, los cuales en conferencias han mencionado: "el que golpea primero, golpea dos veces", "los pioneros serán los más favorecidos" y palabras en el mismo sentido de apurarse a acceder a un mercado, que si bien auspician como extenso y fértil, también lo definen como competido.

- Parte del atractivo está dado por las posibilidades de evasión fiscal, ya que las formas de remuneración son variadas y en general no controlables por los organismos de recaudación. Esto se incrementa por el hecho del perfil juvenil de la aparente mayoría de sus participantes, lo cual incidiría en un mayor desinterés por la seguridad social (tema indagado y analizado). También parece obvio que en una etapa de iniciación del negocio es conveniente manejar costos reducidos, para hacer más competitiva la oferta de la prestación; así como también la ausencia de antecedentes y "seguridad" de los ingresos generan una incertidumbre que inhabilita las previsiones que llevan a pensar en la utilidad de los aportes sociales.

- Como una característica más, en forma hipotética pensamos que los perfiles de personalidad afines a este tipo de trabajo involucraban a individuos no muy proclives a la interrelación personal con presencia física.

Lo anteriormente expuesto surgió de las primeras entrevistas exploratorias a los informantes calificados a los que accedimos en las diferentes instancias de seminarios y conferencias, como así también en entrevistas realizadas por distintos medios de prensa.

En las promociones siempre se hace una referencia "casi mítica" a unos pioneros (el dibujante de Marvel, el técnico calefaccionista, los traductores, los diseñadores y los vendedores de software - estas tres últimas categorías en una forma vaga y despersonalizada), si bien cuando se menciona el potencial de la modalidad se incluyen muchas otras profesiones (marketing, recursos humanos, docencia, ingenieros varios, arquitectos, abogados, médicos, contadores, consultores en general, etc.).

Es sintomático que en casi ninguna de las actividades colectivas de difusión (si bien se han incrementado las notas periodísticas), participan teletrabajadores de este tipo, paradigmáticos de la imagen aparentemente propiciada, cuyo relato sin duda daría más veracidad y fuerza a la fundamentación de los interesados. Esto podría ejemplificar cierta resistencia a la notoriedad.

Participamos en el fenómeno en diferentes instancias (lo que Valles denomina *contextos relevantes al problema de investigación*), dentro de los cuales seleccionamos los casos individuales, considerando los criterios de *heterogeneidad* y *accesibilidad* desarrollados por dicho autor (Valles, M. 1997: cap. 3).

La asistencia a las conferencias, así como a unos cursos de formación de teletrabajadores nos habilitaron a contactar a aquellos que cumplieron con lo que Gorden presenta en sus "cuatro preguntas criterio básicas que deben responderse en la selección de entrevistados":

- ¿quienes tienen la información relevante?
- ¿quienes son más accesibles físicamente y socialmente? (entre los informados)
- ¿quienes están más dispuestos a informar? (entre los informados y accesibles)
- ¿quienes son más capaces de comunicar la información con más precisión?
(entre los informados, accesibles y dispuestos)
(En Valles, M. 1997: 213)

Estos actores fueron en primera instancia:

- informantes calificados
- teletrabajadores autónomos "en ejercicio"
- aspirantes a teletrabajadores autónomos

A partir de los mismos fuimos aplicando lo que Cisa menciona como *muestreo casual no probabilístico* ("basado en encadenamientos sucesivos") (Cisa, A. 1995: 57) y en general es conocido como *muestreo de "bola de nieve"*:

"Las elecciones iniciales de informantes te guían a otros informantes similares o diferentes; el observar un tipo de sucesos invita a la comparación con otro tipo; y el entendimiento de una relación clave en un contexto revela aspectos a estudiar en otros. Esto es muestreo secuencial conceptualmente-conducido (...)". (Valles, M. 1997: cap. 3)

Este tipo de muestreo es de gran utilidad, cuando se carece de un marco de muestreo que recoja a la población de interés. Especialmente, en poblaciones que, por sus propias características - generalmente población "marginal"-, son difíciles de identificar y localizar. En estos casos, la localización de uno de los integrantes de la población se convierte en doblemente valiosa, al suponer la identificación de otras personas pertenecientes a la misma población. Para ello se pregunta a los sujetos ya "descubiertos", si conocen a otros en su misma situación". (Cea D'Ancona, M.A. 1996: 202)

Tratamos de evitar el sesgo contaminante en el inicio del muestreo, que por ser *bola de nieve* nos podría haber desvirtuado la representatividad de la muestra.

Y si bien nuestro perfil profesional y social (incluso la edad) fue útil para acceder a la información, tratamos de cumplir con la vigilancia epistemológica y buscamos heterogeneidad y representatividad. Para este fin en el comienzo de la investigación, al concurrir a las primeras conferencias, fuimos seleccionando con cierta aleatoriedad (los que sentaban a nuestro lado) algunos asistentes para posteriores entrevistas. Asimismo tratamos de considerar la heterogeneidad (en relación a una primera impresión de edad, sexo, y hasta apariencia "profesional").

En las conversaciones iniciales constatamos que los asistentes a las conferencias en general no eran tt, sino "aspirantes", de todos modos dado el objeto de nuestra investigación nos resultó particularmente interesante poder seguir su evolución de búsqueda durante los años del estudio.

Abrimos el abanico de búsqueda e intentamos localizar tt "en ejercicio" dentro de los ámbitos que según las conferencias y los informantes eran más propicios.

También nos contactamos con los conferencistas, ya que en general unían a su carácter de ser informantes calificados el ser también tt.

Verificamos lo anteriormente argumentado, en el sentido de que no nos resultó fácil encontrar muchos referentes, especialmente tt "puros", aquellos con trabajo exclusivamente realizado en esta modalidad. Esto lo comentaremos en el análisis.

El fenómeno aún sigue teniendo mucho de desconocido en su desarrollo local. Una estudiante de RR.LL. realizó una encuesta a los encargados de diez cybercafé, con el resultado que ninguno de ellos conocía siquiera el término *teletrabajo*.

Otro punto muy polémico es en relación a su difusión y dimensión real, lo que tiene una base inicial en el hecho de que se engloban muchas modalidades y grados de dedicación, como así también a que hay inevitables intereses de los protagonistas en minimizar o agigantar su número y relevancia.

Se generó una muestra inicial a partir de la cual seguir ubicando gente:

- 1 consultor empresario (46 - informante calificado/tt)
- 1 empresario informático joven (22 - tt)
- 1 musicólogo/consultor (49 - aspirante tt)
- 1 contador (32 - aspirante tt)
- 1 abogado (37 - informante calificado)
- 1 maestro en educación inicial/compañero de Taller (27 - tt)
- 1 ingeniero agrónomo / consultor de nivel internacional (46 - tt)

Excepto dos al resto no los conocíamos hasta vincularnos a ellos por el tema de TT. Teníamos cierta certeza de no integrar círculos profesionales o sociales similares, cómo así también supusimos que no se conocían entre ellos. Esto se verificó en las entrevistas.

También nos parece que algunas de las características de ciertas modalidades de TT (las que quizás estén mayoritariamente representadas en la muestra) presuponen un nivel básico educativo, e incluso económico y social, que genera cierta identidad en común. Posiblemente se debió a que para la selección de esa muestra inicial ubicamos individuos a partir de la caracterización más difundida de los tt pioneros. Investigaciones posteriores deberán verificar que dimensión local tienen los tt que refieran a otras profesiones y actividades que según declaraciones de las presidentas de las asociaciones de TT uruguaya y argentina se desarrollan.

Al grupo inicial fuimos incorporando nuevos individuos por "bola de nieve". Dadas las dificultades para llegar a un número significativo también recurrimos a otros que conocimos en posteriores actividades, o que nos fueron presentados por gente informada de nuestra investigación. Finalmente agregamos los siguientes a la muestra inicial:

- 1 licenciado en medios de comunicación/empresario en páginas web (36 - tt)
- 1 empresario en prensa digital (57 - tt)
- 1 analista en marketing (26 - ex-tt)
- 1 contador/empresario/docente (52 - informante calificado/tt)
- 1 secretaria/periodista/directiva de asociación de TT (41 - informante calificada/tt)
- 1 estudiante de ingeniería (24 - tt)
- 1 psicólogo social/consultor internacional (49 - tt)

En relación al número de la muestra el criterio cualitativo clave fue el llamado *principio de saturación*:

Saturación significa que no se encuentran datos adicionales donde el sociólogo pueda desarrollar propiedades de la categoría. Conforme va viendo casos similares una y otra vez el investigador adquiere confianza empírica de que una categoría está saturada.

(Glaser&Strauss, 1967: 61 cit. p/Valles: 1997: 215)

En nuestro trabajo si bien este fue el criterio orientador, también por razones de tiempos y recursos debimos acotar la muestra a los catorce casos mencionados.

Notamos cierta saturación en dos de lo que tentativamente podríamos llamar perfiles/tipos *informáticos y consultores*, aunque la definición de esta tipología tiene sus salvedades (lo que trataremos en el análisis final).

Vimos entonces que en nuestro estudio las características del fenómeno condicionan la muestra, y ésta a su vez también incidirá en el enfoque metodológico.

El enfoque cualitativo

Ya explicamos que este estudio trató de investigar a los *teletrabajadores autónomos* a partir de lo significativo de sus relatos, sus interpretaciones de la realidad y las consecuencias en sus comportamientos cotidianos; todo ésto relacionado con sus prácticas de teletrabajo.

Esbozamos las características del objeto de estudio que nos llevaron a encarar una investigación de tipo exploratoria, por lo cual indicamos la pertinencia de los conceptos de *diseño emergente*, así como de la *flexibilidad* (Valles, M. 1997: cap. 3) que permiten el enfoque cualitativo.

Consideramos que el abordaje cualitativo desde las técnicas que describiremos a continuación fue el más apropiado para el objetivo buscado de acuerdo al estado actual de desarrollo del fenómeno. (ver el anexo 3 con una mayor fundamentación al respecto) Esperamos, no obstante, que este trabajo pueda aportar información que ayude a encarar estudios desde otras metodologías y técnicas.

Técnicas de recolección / construcción de datos

Estudio de casos

Este nivel estratégico, por lo tanto más abarcativo que el de las técnicas, es también denominado *método de campo*. Para Cea D'Ancona (1996) abarca a toda la metodología cualitativa, si bien para otros también habilita una complementación cuantitativa.

En un sentido amplio es pues, la estrategia que define el tipo de abordaje cualitativo de nuestro trabajo, e involucrará a las diversas técnicas para la obtención y análisis de datos. En ocasiones para algunos autores se confunde con la *observación participante*.

A continuación definiremos brevemente las técnicas de obtención de datos cuyo uso priorizamos en nuestra investigación.

Observación participante

Dentro de los diferentes tipos de observación posibles, que no es del caso detallar aquí, optamos por la *observación participante*, la cual a ameritado muchas definiciones, cada una de ellas con implicancias metodológicas, por lo cual tomamos de varios autores lo que consideramos más representativo del sentido técnico que intentamos tomar:

Esta supone el involucramiento personal del investigador en las situaciones reales que estudia y la interferencia de éste en los procesos sociales que pretende estudiar. (Cisa, A. 1995: 38)

... la observación participante se caracteriza por la participación inmediata del observador en los procesos sociales del sistema socio-cultural en cuestión (p. ej. una organización compleja, un grupo de trabajo, un partido político), y participa en la medida que asume temporariamente uno o varios roles sociales definidos en el interior de ese sistema, especialmente cuando no hay otra forma de acceso a las situaciones correspondientes y/o cuando se dispone de pocos conocimientos sobre el sistema en cuestión. (Cisa, A. 1995: 67)

Valles, M. (1997: 157), citando a Spradley dice que: "participar (activamente) no equivale sólo a presenciar lo que ocurre, sino que supone implicarse en la actividad estudiada".

Es en este sentido que utilizamos la técnica, buscando involucrarnos en diferentes instancias (conferencias, cursos, actividades corporativas, etc.), interactuando con otros potenciales teletrabajadores, llegando a la eventualidad de teletrabajar (cosa que hacemos en nuestra condición de consultor y docente), y desde esas actividades realizar observaciones y recopilación de información. Como Anexo 4 incluimos la Pauta de Observación utilizada.

Entrevistas en profundidad

Valles, M. (1997: 177-205), resume el potencial de las entrevistas en profundidad o cualitativas en dos posibilidades que son muy compatibles con nuestro trabajo:

- Usos exploratorios preparatorios y
- Usos de contraste, ilustración o profundización

Y recurre a otro autor, del cual también compartimos las definiciones:

... la entrevista es un proceso comunicativo por el cual un investigador extrae una información de una persona - "el informante", en término prestado del vocabulario básico de la antropología cultural- que se halla contenida en la biografía de ese interlocutor. Entendemos aquí biografía como el conjunto de las representaciones asociadas a los acontecimientos vividos por el entrevistado... Una técnica de entrevista abierta se presenta útil para obtener informaciones de carácter pragmático, es decir cómo los sujetos diversos actúan y reconstruyen el sistema de representaciones sociales en sus prácticas individuales. (Alonso, L. 1994.: 225-226)

El mismo Alonso, aporta la discusión acerca de la visión positivista de la entrevista como técnica de recogida de datos, o de recogida de discursos para los lingüísticos, a la cual opondrá su parecer, que también creemos de aplicación en nuestro caso:

La entrevista en profundidad es, pues, un constructo comunicativo y no un simple registro de discursos que "hablan al sujeto". Los discursos no son así preexistentes de una manera absoluta a la operación de toma que sería la entrevista, sino que constituyen un marco social de la situación de la entrevista... Cada investigador realiza una entrevista diferente según su cultura, sensibilidad y conocimiento particular del tema, y lo que es más importante, según sea el contexto espacial, temporal o social en el que se está llevando a cabo de una manera efectiva. (Alonso, L.. 1994: 230)

A partir de esta caracterización de la técnica de las entrevistas en profundidad, las aplicamos a los diferentes actores, de acuerdo a lo que oportunamente establecimos en la definición de la muestra. En los anexos 5, 6 y 7 se detallan los pasos que llevaron al Guión y Cuestionarios.

Teleentrevistas

Dado el objeto de estudio y el presupuesto de una personalidad afin a la herramienta informática con una cierta predisposición a la comunicación escrita no presencial, creímos relevante realizar dos entrevistas virtuales. Diseñamos un cuestionario específico (Anexo 8).

Triangulación

Una forma de potencializar a la información es a través de una *triangulación*, que justificada y coherentemente combine la utilización de metodologías, técnicas y datos.

Las 12 observaciones participantes y 13 entrevistas de prensa oral y escrita (Anexo 9) aportaron información complementaria y habilitaron la triangulación metodológica.

Si en otra instancia fuera posible nos gustaría llegar a la posibilidad de investigación interdisciplinaria, ya que creemos que es un fenómeno que lo amerita. Hasta cierto punto lo hicimos al entrevistar y compartir experiencias y opiniones con algunos investigadores e informantes calificados. También indirectamente al leer trabajos e investigaciones sobre TT desde otras ópticas profesionales.

PERFIL del TELETRABAJADOR

Características personales

Edad

Ya las primeras conferencias mostraron una clara diversidad en la edad de los participantes, lo que ayudó a superar el prejuicio de que era un tema que especialmente interesaría a jóvenes, o eventualmente a gente de hasta alrededor de 40 años. Se podía suponer en éstos una afinidad mayor con las herramientas informáticas por haber crecido junto con el desarrollo de ellas, especialmente de Internet, y también de la globalización. Al estudiar otras variables veremos que emergen diferencias directamente vinculadas a la edad y que afectan la motivación y actitud al teletrabajar.

La multitudinaria 2da. Conferencia de TT en la Torre de Antel convocó a más de mil personas que mostraban cierta preeminencia de los de 30/40 años, también había muchos mayores de 50 años (alrededor de un 20%) y algunos asistentes de 60 y más años. Las entrevistas a aquellos que participaron en las actividades, y que incluso nucleán (o intentaron hacerlo) a aspirantes y a tt, reflejan conclusiones en general similares:

Mirá, de edad..., si bien encontrás mayor concentración en edades menores, no tan menores, pero digo, por lo pronto que esté más cerca de la tecnología, a la PC, a la hard, que por lo menos ya saben que de lo que le están hablando no es un cuco, ¿no?.... (E. 11)

Y perfil de edad, de cuarenta para arriba los que más, es difícil..., lo del perfil de edad te lo estoy diciendo, pero no me acuerdo específicamente, pero yo diría de cuarenta para arriba... (E. 2)

La Asociación está formada por las mismas personas que forman cualquier comunidad, personas desempleadas, interesados en el tema, personas que teletrabajan... ..No, no hay algo que uno pueda decir: "es notorio tal cosa", es como la comunidad, como cuando Ud. sale a la calle, la diversidad, de eso está formada la Asociación, diversidad. (E. 12)

En mi ambiente existen muchos consultores que por su propia calidad de tal, terminan trabajando a distancia en una modalidad que puede llamarse teletrabajo, asesoramiento a distancia, etc. por lo general son profesionales de más de treinta años y muy calificados. (E. 14)

Me pareció que el grupo era muy heterogéneo, era obvio que iba a ser así, porque evidentemente este tipo de acontecimiento no podés hacer un filtro que se seleccionara mucha gente que podía estar, por cierto bien informada de ésto. (E. 6)

Nuestra muestra refleja esa heterogeneidad, comprendiendo individuos de 22 a 57 años. Esta franja etaria tiene una relación de afinidad con el período "legal" de actividad laboral, ya que comprende sujetos que potencialmente están interesados en operar en el mercado laboral, y que asimismo están dentro de los parámetros de la legislación laboral y la seguridad social.

Intentamos reproducir lo observado en las actividades colectivas, generando una muestra mayoritariamente de menores de 40 años (50%), alrededor de la tercera parte de representantes de los cuarentones (proporción algo alta, influenciada por el perfil de los informantes calificados); y completada con dos entrevistados de más de 50 años.

Estado civil/grupo familiar

Encontramos una cierta "normalidad", una semejanza con lo esperable para esas edades en nuestra sociedad. Hay solteros, casados, concubinos y divorciados (ninguno se identificó como viudo) y simétricamente distribuidos. No es muy notoria la afectación de la "familia nuclear", si bien se percibe el mentado retraso para casarse (ninguno de los 6 menores de 37 lo ha hecho).

Es interesante que todos (aún los solteros) viven acompañados ("abuela y hermanos", "dos amigos", "madre/hermanos/abuelos maternos"). Esto que podrá deberse a factores culturales y/o económicos, de todos modos da una imagen de individuos en interrelación social de convivencia en un ámbito "privado", pero que también lo es (o busca serlo) de trabajo.

Género

La mencionada diversidad en relación a la edad, también fue notoria con respecto al género de los asistentes a las convocatorias sobre TT. Actualmente es común que concurren mayoritariamente mujeres a eventos culturales, académicos, etc.

Entre otras cosas eso posiblemente se deba a más disponibilidad horaria, necesidad de mejor formación para competir en el mercado laboral y a un mayor índice de desempleo. Estos dos últimos aspectos, característicos de la *sociedad del riesgo*, ayudarían a explicar una asistencia por lo menos similar de hombres y mujeres a eventos relacionados con una actividad tan vinculada a la informática, un área que todavía tiene cierta preeminencia masculina.

El relacionamiento con el sexo opuesto, digo, si no es mismo dentro de la facultad..., ahora está cambiando, están empezando a haber más chicas..., está cambiando. Pero todavía creo que está en el entorno del 85% de la matrícula de la Facultad de Ingeniería, siguen siendo hombres. (E. 9)

Y tiene razón en que se está produciendo un cambio, aunque todavía predominan los varones según la información de la Div. Estadística – Direc. Gral de Planeamiento - UDELAR:

Fac. Ingeniería en general:	ingresos 2004:	80,7% hombres	egresos 2003:	82,6% hombres
Ingenieros en Computación:	"	81%	"	80,3%

Los datos anteriores, atípicos para la media universitaria, en donde la presencia femenina es en general la inversa, tienen su correlato en el ambiente empresarial. En general todavía encontramos más hombres en los centros de cómputos, cosa que se acentúa en los cargos de dirección (lo que no sólo sucede en esta área). Esta situación justificaría una investigación en sí misma (y de hecho las hay), y algunos de nuestros entrevistados esbozaron explicaciones:

... con respecto al sexo en la informática, muy pocas mujeres, muy pocas, o por lo menos yo no conozco ninguna, que esté así, en el tema informático. No, no... (piensa)... He conocido alguna, pero no..., pero no una..., una mujer que esté muy metida en el tema. Si, alguna diseñadora, que haga algún diseño, algún volante..., pero no... (E. 7)

Y nos refiere a un aspecto también del mayor interés y que tiene que ver con las diferencias en la socialización a través de los juegos de ambos géneros. En esto concuerda E. 9, y por su edad son interlocutores representativos de una generación que creció inmersa en lo informático:

-la mayoría de los games son para hombres ... Claro, si, si, por ejemplo, un juego que tiene cuatro personajes para elegir, uno es mujer, en cambio los otros tres son hombres, eso ni que hablar. Pero sí, muy pocas mujeres... (E. 7)

Ya hace tiempo me habían dicho que un hombre siempre tiene juegos..., el asunto es que cambia el precio de cada uno a medida que uno va creciendo. Es cierto, la mayoría de los juegos, no sólo de informática, hay muchos otros juegos que son de cartas, o juegos de mesa..., que los juega mucho esa gente..., son los juegos de rol, o juegos tipo Magic, de cartas, en donde, prácticamente todas las personas que conozco son hombres. Casualmente muchos de los que estudian tecnología, o están en la facultad, que yo conozco, juegan a eso, tanto juegos de rol o Magic... Y el asunto de relacionamiento ahí sigue siendo lo mismo. Siguen siendo la mayoría entre hombres, le dedican muchísimo tiempo, muchas veces los fines de semana es..., juntarse a jugar eso..., y no salir. (E. 9)

En conversaciones posteriores, e intentando conseguir explicaciones, dos personas vinculadas al negocio informático nos dijeron que es cada vez mayor la presencia de analistas e ingenieras de sistemas en el negocio, pero que la actitud frente al tema todavía admite diferencias. En general son hombres los que crean software, los que se interesan y "viven" lo informático a un grado casi obsesivo que desborda lo laboral. Mencionaron que es relativamente habitual que mujeres que trabajan como especialistas no tengan PC en su hogar. Esto último es casi impensable para los informáticos masculinos, cuyo uso de la computadora llega al grado de llevar su PC portátil (hardware mayoritariamente por ahora masculino) en las vacaciones. Los *hackers* (y también los nefastos *crackers*) son también en general hombres.

Un uso más herramental, más utilitario por parte de las mujeres puede aportar una explicación entonces a esa presencia igualitaria en las actividades colectivas de TT, un fenómeno que veremos desborda ampliamente la inicial propuesta aparentemente "informática". Si bien E. 2 cree percibir más hombres no está seguro, lo que parece indicar cierto equilibrio numérico:

Era gente que quería teletrabajar, era gente más bien gente de nivel diría terciario, algunos profesionales o otras personas que ya eran jubilados que querían redireccionar, hacer otro tipo de trabajo..., algunos docentes. Más hombres, me parece...

Tanto la Asociación Uruguaya de Teletrabajo (AUT en adelante) como su similar argentina tienen presidentas. Asimismo en las conferencias se va incrementando la presencia de expositoras, casi ausentes al principio. En relación a la composición de los asociados de la AUT respondía su presidenta ante nuestra pregunta:

- ¿No hay predominio de hombres? No, no, porque hay señoras, muchas señoras. Hay señoras mayores, hay señoras que tienen unas profesiones que no tienen nada que ver

Y el "que no tienen nada que ver" hace referencia a las profesiones promocionadas como especialmente proclives a ser teletrabajadas (diseño gráfico, venta de páginas web, arquitectos, traductores, etc.), las cuales requieren conocimientos específicos de computación.

La apropiación "herramental" nos la ejemplificaron con varios casos de mujeres que individual o colectivamente (a partir de experiencias cooperativas) utilizan Internet para la promoción de sus productos de características artesanales (tejidos, alimentos en conserva, jarrones, traducciones y hasta la muy publicitada correctora de guiones de telenovelas - EP.7).

Mujeres peruanas ofrecen en la web la posibilidad de que expatriados compren una torta típica y la obsequien a un familiar en distintas regiones del Perú. Por la misma vía se cobra y el adquirente recibe una fotografía del agasajado en el momento de la entrega. Este sistema que ya tenía antecedentes en la venta de flores, como así también se ha difundido en las grandes cadenas de supermercados, es un ejemplo claro de una utilización más prosaica del medio.

En este aspecto nuestra muestra parece tener un sesgo, ya que tomamos conciencia sobre el final de que solamente integramos a una mujer. No siendo un resultado intencionado pensamos que pudo deberse a la combinación de las siguientes explicaciones:

- nuestro género incidió en el relacionamiento que establecimos en las actividades
- el tipo de muestreo (bola de nieve) partió de ese sesgo inicial y determinó al resto
- algunos de los prejuicios ya mencionados en relación al perfil esperable en los supuestamente "mejor preparados", "más proclives" y "profesionalmente más afines" al TT, posiblemente resultantes de nuestras interpretaciones iniciales sobre lo que se publicitaba del fenómeno y que determinaron un sesgo hacia los perfiles seleccionados

A partir de lo expuesto intentamos relativizar algunas de las conclusiones analíticas, si bien pensamos que en general se conserva el valor testimonial de las entrevistas, ya sea por la significación y relevancia de los seleccionados, como por integrar un fenómeno que todavía dificulta las posibilidades de establecer una muestra (hecho aún más incidente cuatro años atrás cuando empezamos la selección). Consideramos que en futuras investigaciones deberá ser evaluado el desarrollo del TT en relación al género, y en caso de ser necesario relevar muestras que se adecuen a una "realidad" que esperamos contribuir a ir conociendo.

Características profesionales

Educación

Se percibe cierta variedad, con una fuerte presencia de profesionales universitarios (50%), lo que se acentúa por el hecho de que otros tres están estudiando en el nivel terciario y otro manifiesta que lo hará en el corto plazo. La característica de nuestra sociedad de atribuir alta valoración a la educación universitaria está presente aún en el discurso de aquellos que manifiestan cierto rechazo al aprendizaje formal. La presión social, las expectativas culturales se expresan en las palabras de E. 11, un exitoso empresario, que creemos transparentan una cierta nostalgia hacia la formación académica:

Lo más académico que hice en mi vida fue lo que se llama DISPAC (?), de la Universidad de Montevideo que es un programa de televisión (?) que hice hace seis, siete años. Y después en mi car..., ¿en mi carrera?!..., en mi formación, que arrancó siendo programador en computadoras, hace muchos años. .

... no existía ORT como instituto de formación para estas herramientas. Los cursos conocidos eran los de IBM, los de Bull, los de ese tipo de seminarios, cursos, cosas..., cursos de seis meses..., pero de esos hice unos cuantos. Y me formé..., te diría no académicamente, pero..., yo que sé, no hay mas remedio que formarte. Eso es inevitable, no tenés más vuelta La otra vez me dijeron: "che, ¿pero vos no tenés título?, y sin embargo...", digo: "mirá, el que no tenga título no quiere decir que no me haya capacitado y que no me haya formado. Si vos querés una capacitación más informal que formal, ¡qué más da!".

Quando arranqué con el tema de computación, ya rápidamente empecé a trabajar. Con poco conocimiento, inclusive..., pero un poco de "abuso", ¿no?, en aquella época, el poco conocimiento era mucho, no había mucha gente que supiera de estas cosas.... Y ahí ya empecé a trabajar, y me empezó a ir bien...en ese momento, en que tendría que haber arrancado facultad, que llegué a ir seis meses. Y tá, y largué...

Las profesiones universitarias encontradas (1 abogado, 2 contadores, 1 psicólogo, 1 ingeniero agrónomo, 1 comunicador), muestran relación con el perfil de consultor de empresas.

Esta forma de trabajo es particularmente afin al TT, y en general es de las más publicitadas. Sus características de labor independiente intelectual (no "manual") facilitan el desempeño a tiempo parcial fuera de la empresa. Los antecedentes relativamente comunes de esa forma de contratación hacen menos "extraña" la incorporación de la modalidad de TT a individuos que ya tenían costumbre de trabajar para otros en el hogar o en su propia oficina. El caso del musicólogo excepcional, pero lo que lo acerca al TT es su profesión de consultor en RR.HH.

En relación a los idiomas algunos tienen preparación en Inglés, la excepción es E. 12 que tiene 6 idiomas. Pero con esa salvedad podríamos considerar que no es muy diferente a lo esperable para nuestra sociedad en ese nivel educativo y social. Teníamos una expectativa de mayor formación como requerimiento para TT. La idea de *los traductores* está presente en casi todas las conferencias, siempre se menciona esta tarea como una de las pioneras en el TT. Los entrevistados dicen que el idioma de la web es el inglés, pero al relevar las empresas contratantes vimos que varios de ellos usan el TT localmente o para empresas de habla hispana.

E. 4 destaca en su formación a los viajes, lo cual nos hizo reflexionar y prestar atención a que varios de ellos han tenido/tienen intensa actividad en ese sentido. Esa condición indudablemente favorece la generación del capital social necesario para TT, cierta relación presencial parece seguir siendo útil para generar la confianza que habilite una relación laboral a distancia. También nos trajo la visión del desanclaje giddensiano: el mundo deja de ser "ancho y ajeno", el espacio y el tiempo pasan a sentirse en una dimensión diferente, y el slogan de "trabajar afuera y cobrar y vivir acá" deja de ser algo impensable. Nuestra formación cultural nacional que los historiadores interpretan como tempranamente orientada hacia el/lo extranjero es estimulada desde esa posibilidad que en la globalización nos ofrece "emigrar sin hacerlo", lo mejor de ambos mundos en una visión optimista que puede ser respuesta mitigadora a la incertidumbre.

La formación en el área informática parecía ser especialmente relevante para el TT, y al respecto creemos de mucho interés lo que nos manifiesta E. 7 un muy joven empresario (22 años), que tiene varios puntos de contacto con lo dicho por E. 11. La quizás esperable diferencia generacional de visión se allana por una socialización informática muy similar, que como veremos más adelante determinó biografías parecidas.

Ciclo Básico ("Humanística, aunque no lo creas") Informática en forma autodidacta ... cuando algo te apasiona, no es necesario contar con un profesor... como que la informática es un poco... , tiene ese método de conocimiento O sea, si vos te ponés a indagar por ahí, te vas a dar cuenta que el 90% de los chicos que están en informática son autodidactas... Porque que pasa, es un conocimiento tan cambiante que te ves en la necesidad, o sea, la fuente principal de formación es Internet, porque es la fuente que se actualiza constantemente, ¿verdad?. Si hoy agarrás un libro, ya fue ese libro, ¿entendés?, porque entre que lo editaron, lo imprimieron y todo, ya cambió cincuenta veces la tecnología. O sea, entonces, hay libros que te pueden dar la teoría de lo que es un texto TCIP, por citar algo, que es un protocolo de red, ¿tá?. Te pueden decir que es TCIP (golpea con el dedo la mesa), es así, es asa, pero ya cuando estás leyendo ese libro ya tenés que actualizar para ver como cambió el TCIP, ¿entendés?.

Esa idea de la obsolescencia del conocimiento (especialmente en computación) es compartida por otros entrevistados, y la "amigabilidad" del software también coopera a que no se vea como necesario el aprendizaje formal de esas herramientas.

Talleres de Excel "pero creo que mi fuerte es mas la curiosidad, y verdaderamente he aprendido mas, probando y curioseando posiblemente que por haberme presentado a algún curso..." (E. 6)

Informática tuve algunos cursos, que ya están desactualizados. (E. 9)

- ¿Te formaste expresamente en computación? No. no... autodidacta. Si, si Estudié mucho, y lei mucho . (E. 12)

En general ya no se incluyen los cursos de computación en los *currículum vitae*, como tampoco se exigen los certificados de estudio o títulos excepto para cargos muy especializados. El argumento de lo autodidacta como vía de acceso al conocimiento desborda lo informático, cosa que nos sorprendió por su alcance:

Idiomas, y no.., estudios formales he hecho, pero muy básicos, pero de todas maneras te terminás, en la informática. encontrándote con el inglés de una manera muy (se ríe) muy frecuente, entonces, digo, como que un poco lo terminás aprendiendo, ¿no?. Bueno, a nosotros nos pasa lo mismo, digo a nosotros, porque a otras personas de mi rubro les pasa lo mismo. Terminás aprendiendo hablando el inglés, es más, terminás... , te encontrás muchas veces en situaciones en que utilizás el inglés cuando debías utilizar el español, ¿verdad?. O sea, cuando vos te familiarizás tanto. estando todo el día con la máquina, que Internet, buscando información, porque la información técnica está toda en inglés... (E. 7)

Esta concepción muestra una herramienta que nuevamente nos hace reflexionar desde una óptica de Giddens (1998): la estructura constriñendo al exigir unos conocimientos operativos que pueden llevar a una segmentación discriminatoria (primero laboral y luego social) sobre la que nos alertan por ejemplo Castells (2000) o Rifkin (1996), pero también habilitando y generando nuevas vías de acceso al conocimiento que la sustenta. Las declaraciones de dos de los entrevistados, en ambos casos pioneros del TT, parecen coincidir en ese sentido de que es una herramienta accesible y habilitante:

La red estuvo ahí, estuvo en el 98, estuvo en el 95, estuvo en el noventa..., estuvo ahí. Teletrabajar, que ahora es tan import..., estuvo siempre ahí, Y hay personas en la Asociación, que hace quince o veinte que teletrabajan... No es algo nuevo. Entonces, es sólo tomar las herramientas que existen, como para hacer el trabajo..., una dinámica, hacerlo más ágil y más cómodo, nada más. (E. 12)

- ¿Internet en el 90? Fines de la década del 80. Ya había mucho Internet a nivel académico. Ya en la década del 80, con la aparición de Windows, Internet "explota". Cualquier "nutria", como nosotros, con un mouse sentados, sin saber códigos de efectos, ni programas..., con un mouse y con una computadora más o menos buena podemos hacer lo que yo te decía que hacían con secretarías y cadetes y no se qué, y patatín, patatán... "llevame esta carta al correo, andá a retirar las cosas al buzón..." (E. 8)

Las apreciaciones de la primera encierran un optimismo que es seguramente criticable desde las consecuencias involucradas para las secretarías y cadetes mencionadas por el segundo.

Actividad laboral previa al TT

En este punto quisimos rastrear en busca de características que nos permitieran explicar el posterior interés en teletrabajar. Nuestro objetivo estuvo en indagar sus trayectorias de trabajo, los éxitos o eventuales fracasos que los fueron llevando al TT, así como también verificar si hubieron instancias de formación profesional funcionales al mismo.

En relación a la inserción laboral no sorprende que la de los profesionales universitarios haya sido más tardía, derivada de esperar la culminación de los estudios, pero quizás en algún caso por no incluir en sus declaraciones experiencias laborales que consideran irrelevantes.

Parece atípico que cinco de los entrevistados tengan una iniciación laboral anterior a los dieciocho años (incluso dos mencionan los catorce años). Las mismas no fueron en negocios de tipo familiar (lo cual sí es más común como explicación). Dentro de éstas hay tres o cuatro historias de vida (en este caso, laboral) bastante similares, y se dan dentro de lo que iremos tentativamente definiendo como el perfil *informático*, aspecto que ahondaremos más adelante. Nos parece de especial interés transcribir algunas frases que nos dan elementos a analizar.

Yo empecé a trabajar, creo que a los catorce años. Empecé en un quiosquito. Después de ahí estuve sin trabajar un tiempo y un amigo me ofrece la posibilidad de entrar en una casa de informática, que hasta hace poco estaba en el Montevideo Shopping a trabajar como técnico. Yo ya tenía vinculación con la informática..., no, miento, antes trabajé con la persona a la que le compré mi primer computadora. O sea, yo compré una computadora usada, un preK (?), un 286 en aquella época, que era una computadora..., en esa edad, más o menos catorce años, y me vinculé mucho con el dueño de la empresa, hicimos una amistad, surgió la posibilidad de entrar a trabajar con él, me dijo si podía ir a dar una mano, un poco como trabajo informal también, porque con catorce años, bueno, tá, empecé a trabajar ahí, y ahí como que un poco hice la base, ¿no?. En reparar equipos, en reparar, armar, básicamente eso. La parte técnica un poco la aprendí ahí, en el taller, trabajando, la parte de experiencia. (E. 7)

En el año 97 con un grupo de amigos de la secundaria formamos una empresa. Nos dedicamos al armado y servicio técnico de clones, o sea computadoras sin marca oficial. Arrancó como una inquietud, teníamos el conocimiento y la práctica, y en ese momento el mercado estaba muy sobrevalorado, no habla prácticamente clones... con una utilidad, que para un chiquillín de 16, 17 años era muy, muy interesante. (E. 9)

Hasta, que ya te digo, creo los 18 años..., ya estaba empezando a programar. Siempre estoy vinculado a temas de tecnología. Si, sí, siempre para empresas..., siempre como consultor, digamos, o como proveedor externo. (E. 11)

Estas experiencias primarias en general fueron de carácter informal, carentes de la más mínima legalidad, asumidas por los protagonistas incluso como "infantiles", pero con una clarísima inserción en la economía (generaban dinero y atendían incluso a empresas). Los comentarios de E. 7 de alguna manera nos transportan a una experiencia que en EE.UU. llegó a reportarles millones de dólares a algunos jóvenes que hicieron las "empresas de garage":

Después con un compañero de liceo, ya de 6to. surgió la posibilidad. Le dije que tenía ganas de poner una empresa o algo, y él ofreció la casa de él para instalarla, ¿no?. Tenía un garage enorme... ¿Entonces que hicimos?. fuimos a ordenar ese garage, que era un desbole.

El loco quería tirar todo lo que tenía en el garage, y le digo: "¿porqué no vamos y lucramos con ésto (se ríe), y vendemos todo esto y sacamos nuestro primer capital?, ¿no, porque antes que lo tires? Entonces me dice: ¿si, te parece?, "y si, vamos a Tristán Narvaja y vendemos todo". Y fuimos a Tristán Narvaja, empezamos a vender, vendimos todo. ¡Pá!, tenía, no sé, una carpa-baño, que una carpa-baño es una carpa que se utiliza como baño en los campamentos..., tenía unas estatuillas de bronce..., tenía..., no, no, cosas de valor..., que yo les vi el valor, de repente el pibe no... Después tenía juegos de mesa..., tenía alfombras, cosas viejas... muy "infantilista" la cosa. Pero si, con esa guita, pudimos pintar las paredes, yo que sé, poner una moquette, ponerle tubos de luz, y todo lo hacíamos nosotros, ¿no?. Después que estuvo eso, armamos todo "el circo". El tipo..., yo no lo veía muy motivado..., al trabajo, o sea no lo veía un tipo emprendedor, la idea de que si yo no le decía: "hacé ésto", o "hacé lo otro" o "hacé aquello", no pensaba mover un dedo. Siempre lo último era el trabajo, primero estaba esto, o aquello, "tengo que hacer tal cosa", o ir a clase de guitarra, o lo que sea, y yo estaba en otra, en otra sintonía.

- ¿habían hecho una sociedad? ¿una SRL?... No, no, éramos tipo..., en forma como te digo muy "infantilista", de alguna forma, o sea..., trabajábamos ahí...

- ¿Pero se habían inscripto en la DGI? No, no, no (se ríe), ni que hablar, o sea: no. Simplemente íbamos, atendíamos ahí, él algunos clientes, yo otros... En esa época dábamos clases, también de informática, que hasta el día de hoy sigue siendo muy buena veta...

La mención de E. 7 de que su amigo no era "un tipo emprendedor", nos introduce en un concepto que está muy presente en el discurso de los promotores del TT. Esa característica, que en la terminología anglosajona se define como *entrepreneurship* encierra cierta filosofía que en los 40' y 50' se ejemplificaba en las biografías de los *self made man*, aquellos empresarios triunfadores que no solo se hicieron a sí mismos, sino a toda una época (según esta visión).

La informática también generó sus personajes paradigmáticos:

- ¿Tipo Bill Gates? Tipo Bill Gates!, ahí está, ¿viste?, o sea, como que es muy técnico, pero como que tiene miras de hacer una empresa. No sé porqué, pero como que todo el tema de la informática va camino..., como que toda persona que empieza algo de informática va camino a hacer una empresa. Porque no pasa así con otros rubros, de repente, ¿no?, no todo el que empieza a trabajar en otro rubro proyecta tener una empresa... como que hay un tema de que yo veo de que el perfil del tipo que se mete en informática es tener su empresa, ¿entendés?. Que de repente no lo veo en otros rubros. Será por eso que vos decís, por una tendencia individualista... Pero como que veo un poco esa tendencia, cómo que vos ves abogados, "abogado Tal", yo que sé, "abogado Menecocho", ¿tá?, y ofrecen sus servicios como abogado, pero es el "abogado Tal". Pero hoy en día vos no ves tanto el "técnico Tal", todos le ponen un nombre de fantasía: "empresa Tal", por mas chiquitos que sean, "empresa Tal y no sé qué", ¿entendés?, como que es un poco así. Como que hay esa tendencia, como que si vos de repente le preguntás a uno: ¿vos que querés hacer?, "no, yo quiero abrir mi empresa de service, o lo que sea", ¿no? (E. 7)

E. 11 consultado sobre su opción de trabajo independiente nos respondió:

- ¿Por opción personal o porque era lo que se acostumbraba? No, no..., un poco por..., por la naturaleza de uno, ¿no? De..., capaz que por emprendedor..., o por necesitar medio..., por necesitar sentirse libre de determinadas estructuras..., no muy estructurado, digo, yo que sé..., nunca sentí la necesidad de buscar un empleo fijo, ¿no?...

- ... el independiente?... Definitivamente..., el espíritu emprendedor debe ser un componente integrante de ésto, ¿no?. Però yo creo que el espíritu emprendedor se contagia. Porque si bien hay algunas actitudes del ser humano que creo que son innatas, hay otras que creo que se contagian. Que se contagian por distintos mecanismos. Cuando yo vea, ¿tá?, que el hijo de la de al lado agarró un laburo corrigiendo partituras musicales de la escuela de no sé qué, y el loco era un batero de mierda, ¡un batero de mierda, y ahora el loco está haciendo correcciones de no sé qué, trabajando para un colegio de música de Australia, y el loco es un fenómeno, y está ganando dos mil dólares por mes, va a agarrar al nene y le va a decir: "Nene..., je (se ríe) ¡a partir de mañana sos un emprendedor, nene!", ¿entendés? Yo creo que se contagia, creo que se contagia.

Cierto espíritu libertario, personalista, está presente en el discurso y en el pensamiento de los entrevistados. Cuando lo indagamos como *individualismo* fue rechazado por las connotaciones negativas que tiene esta palabra en nuestra sociedad (se hace una asociación con *egoísmo*).

Eeh... individualista desde el punto de vista positivo, porque cada uno de nosotros en definitiva somos individualistas, y tenemos que saber tomar nuestras decisiones individuales... muchas veces, por el discurso de pertenecer a un grupo nos escondemos de determinados problemas y no salimos todos como que estamos bajo el paraguas del grupo y no nos animamos a tomar una decisión, o a decir: acá estoy y yo quiero hacer esto y ofrezco esto, entonces el individuo en definitiva es lo más importante, porque para cambiar la sociedad tiene que cambiar cada individuo... Entonces la propuesta no es individualista..., es individualista en el sentido positivo, no en el negativo..., de destruir al de al lado... en el sentido de que yo tengo que hacer lo mío propio para después (enfatisa), en todo caso poder ayudar al otro... Pero si yo no tengo claro que es lo que quiero y que es lo que puedo hacer y como me puedo vender, no puedo pertenecer a un grupo y proponer soluciones para el grupo, si yo mismo no estoy dando el ejemplo... la solución es que cada individuo salga por sí mismo para que después la sociedad pueda contagiarse de todos los individuos que tienen autodeterminación... no esperar ni de los políticos, ni del Estado, ni... (E. 2)

Los consultores (otra caracterización a explicar) también participan del mismo. Varias declaraciones de las tempranas motivaciones para cambiar de empleo ejemplifican sobre una línea de pensamiento compartida que creemos establece alguna diferencia explicativa. Veamos las maduras y emprendedoras declaraciones de un joven que ese momento tenía 18 o 19 años:

Allí trabajé... dos años y poco. Vi un montón de cosas que me parecieron que estaban mal, y decidí instalar mi propia empresa, ¿no?. Porque yo veía que por ejemplo había muchas cosas que no se hacían que se podían hacer, o muchas cosas desatendidas, o muchas... en ese caso..., como que veía cosas que yo las podía hacer mejor, y que mi trabajo yo lo podía vender mejor de lo que lo vendía la empresa.

... se agotó, y yo sentía que estaba como que, ¿viste cuando te sentís como que nadie..., que estás haciendo esfuerzos en algo que no tiene mucho sentido?, renuncié y ahí decidí ..., empecé a trabajar con algunos clientes.

E. 9 con sus palabras desvirtúa en su caso la imagen de que hay un sentimiento de pérdida en el pasaje de un trabajo formal al informalismo asumido con la opción independiente:

Llegó un momento en el cual sentía que no estaba incorporando nada nuevo a mi conocimiento...

Por otro lado era mi primer trabajo "formal", estaba en Planilla, cumplía horario, me tenía que reportar. Si bien la relación con mi jefe, y con personal jerárquico inmediato..., eran todos familiares, era una empresa familiar, era... es, excelente; igual hay una relación de compromiso, no vale levantarse tarde..., todas cosas que yo no estaba acostumbrado. Me ayudó a optimizar mucho el tiempo, como experiencia fue muy buena. Pero llegó el momento en el que me estaba perjudicando los estudios, yo sentía que no incorporaba nada más nuevo, y la paga..., si bien no era nada del otro mundo, digo no amenizaba el poder seguir con eso, teniendo esos otros dos motivos.

Con el tiempo me fui dando cuenta de que necesitaba distintos desafíos. En el momento, cuando arranqué con mis amigos, era el hecho de compartir algo con ellos, poder ganar un dinero, y hacer algo que era interesante. O sea, nos sentíamos bastantes estimulados..., en el sentido de que competíamos con personas mucho más grandes que nosotros, en un mercado que para nosotros era nuevo. Y que de cierta forma estaba participando de lo que era el cambio que se dió en lo que fue el mercado...

Yo pienso que, en la medida en que no tenía más nada nuevo que aportar, o que hacer, naturalmente iba tratando de buscar otras cosas en las cuales aprender. Yo hoy en día eso lo tengo mucho más claro, y mientras tenga la oportunidad de cambiar trabajos y aprender de ellos, pienso que ésta es la correcta. No tengo a nadie que mantener... Para poder variar el horizonte y tener más elementos de juicio para ver de buscar mi trabajo definitivo.

En sus expresiones surge un afán de aprendizaje y crecimiento que desborda lo laboral y lo económico (que no deja de estar presente como veremos en otras declaraciones). Esta concepción de la relación laboral como algo provisorio, puntual, utilitario se aparta de una propuesta que fue característica del modelo tayloriano/fondista, y que incluso llegó a niveles extremos en el toyotismo. La propuesta de *trabajo de por vida*, con un sentimiento de pertenencia que llegaba al extremo de iniciar la jornada laboral entonando el himno de la empresa se desdibuja en esta visión que quizás es la respuesta a la imposibilidad de cumplimiento de la anterior por parte de un sistema que colapsó en los 70'.

El pluriempleo, los trabajos part-time, las tercerizaciones fueron propiciando el trabajo bajo forma de consultoría, incluso en el Estado. Algunos tuvieron que tomar esa opción en forma obligada, pero otros, por lo menos en su discurso (que no descartamos que sea adaptativo, aún a un nivel inconciente), declaran su conformidad.

Investigador en el Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria, el INIA. - entidad pública no estatal (1981 al 2003). El cargo lo dejé formalmente en setiembre del 2003. Actualmente igual sigo como consultor del INIA, como consultor externo. Y la razón principal fue una razón económica... La actividad científica es muy mal remunerada, y bueno, por otra parte desarrollé otras actividades en paralelo... y es lo que me ocupa hoy casi todo el tiempo. (E. 1)

Durante un primer período yo fui Inspector en el BPS, y era funcionario público de hecho y lo dejé porque llegó un momento que vi que no estaba avanzando por ese lado, y que no tenía perspectivas de crecimiento personal y profesional... Y después pasé a trabajar en una empresa internacional de auditoría hasta recibirme...

Auditoría me daba mucho conocimiento, pero me daba pocos ingresos, y no me permitía avanzar... y antes de esperar tres años para avanzar un paso... me largo y pruebo por el lado independiente. Y después fue que empecé con estas dos o tres empresas a la vez, que ganaba una cosa bastante buena, porque podía trabajar simultáneamente sin estar en relación de dependencia total. (E. 2)

Se va perfilando una actitud de prescindencia de la dependencia a otros (eso engloba al Estado, a los gremios, y hasta eventualmente a los compañeros - ni que hablar de jefes o normas que entorpezcan ese desarrollo personal buscado).

Las ataduras y búsquedas de seguridad generalmente anheladas en las relaciones del trabajo tradicional, y que habitualmente son objeto de tutela legal (incluso en la pionera legislación europea sobre TT) merece el siguiente comentario de E. 11:

- ¿No extrañabas no cobrar un aguinaldo, ni tener cobertura...? No, no, me los cubriría yo, pero tá... No, no, nunca fueron para mi elementos de seguridad, digamos, nunca fueron elementos de cosas que, digo: "uuy, estas cosas yo las tengo que resolver", no hay ningún misterio. No, nunca tuve..., así como me doy cuenta que hay gente que necesita estar con todo estructurado. En ese sentido a mi no..., nada

Cuatro de ellos tuvieron cargos en la administración pública, y en coyunturas económicas complicadas y de alto desempleo optaron voluntariamente (ésto quizás con alguna relativización) por la independencia de la consultoría.

Seis tienen antecedentes de trabajos en el área informática y uno de ellos (E. 8) pese a ser el de más edad considera siempre haber teletrabajado (explicado en el apartado correspondiente).

Consideramos que los antecedentes planteados tienen una clara funcionalidad con la modalidad del TT, especialmente con la que nos propusimos estudiar. Estas improntas iniciales aflorarán en sus opiniones sobre temas relacionados.

MOTIVACIÓN para TELETRABAJAR

En esta dimensión recabamos las razones que llevaron a nuestros entrevistados a teletrabajar (o a aspirar a hacerlo), como así también a vincularse al TT. Incluimos también algunos comentarios en relación a temas controvertidos sobre el TT local.

Comenzamos por exponer los motivos de nuestro colega investigador para encarar el tema:

Si bien este es un riesgo que en el plano nacional existía, porque prácticamente no había literatura sobre TT, no hay literatura sobre el TT, cuando uno salta las fronteras, y se pone a, a estudiar lo que otros han escrito en el mundo sobre ésto, y el tiempo en que lo vienen escribiendo, uno se da cuenta que hay materiales..., tela, bastante tela para cortar... Por lo tanto creo, que a mi el tema me interesó porque lo veía como un tema de actualidad, lo veía como un fenómeno que se estaba implantando rápidamente, incluso en el Uruguay, y para el cual el Derecho no estaba teniendo una respuesta, en el sentido "protector"..., o de promoción de esta nueva modalidad, que no solamente estalla con gran fuerza, sino que todo indica de que está llamada a multiplicarse exponencialmente en los años que vienen. Esa es un poco la, la razón por la cual opté por este tema. (E. 5)

Al referirnos en el capítulo anterior al perfil de los tt ya adelantamos varios aspectos (deseos de crecimiento personal, aspiraciones económicas, búsqueda de independencia, etc.) que se afirmarán en algunas declaraciones, complementándose con otros motivos que destacaremos.

Parece adecuado empezar por los aspirantes que aún no han logrado su deseo. En el primer caso se visualiza el drama del desempleo, la discriminación de edad y una motivación que evidencia cierta desesperación y excepticismo:

Yo había iniciado una especie de búsqueda de TT..., al enterarme del seminario de TT, había incursionado ya antes..., sobre todo para estar un poco al tanto de esas nuevas soluciones... Yo en realidad no me cree ninguna expectativa sobre el TT, porque en realidad yo era medio reacio a pensar que iba a encontrar algo alentador, o algo concreto. No sé si sería porque ya estaba un poco influenciado por esos meses de explorar y..., realmente no encontré nada, en ningún portal.

- El tono de los conferencistas era particularmente optimista, auspicioso, incluso hablaban del número a teletrabajar, 50 000 uruguayos trabajando para el exterior..., ¿cómo lo viviste eso?

Mirá, yo lo que ví..., yo creo tener sentido..., yo puedo confiar en algo si veo que hay algo concreto, pero..., yo también escuché lo mismo que estás planteando tú..., y realmente según lo que pueden decir, no hay nada concreto, por lo cual la evidencia objetiva se limita a la experiencia de los traductores, o de gente que específicamente puede ofrecer determinado producto, pero que tampoco es una opción al alcance del común, que mucha gente puede o llegue a concretar, había casos muy aislados, y está bien, son casos concretos..., pero no podemos..., por lo menos no me pudo convencer esas "transitoriedades" de situaciones, como para decir, bueno, realmente hay una, una perspectiva en ésto.

Es probable..., es probable... Puede ser, en fin..., yo creo que podés tener ventajas, ahora yo..., mi experiencia, de hecho la página web..., si yo tuviera que empezar nuevamente una página web ahora, tal vez la pregunta la podría contestar de otra manera, pero yo trabajé, llevo seis años, o más, concretamente, bueno, esa es la experiencia que puedo decir: a mí no me dio resultado. Sí, tampoco tenés estímulo de otro lado, si un tipo no tiene trabajo, no tiene más remedio que buscar por donde pueda, llega a un nivel de vida..., dónde su edad es un impedimento para conseguir trabajo, y tiene este portal por un lado, y bueno, se tira a eso...

- ¿Estás definiendo tu situación, ahí? Sí, si, si, tal vez esta parte esté denunciando un poco la realidad, porque tampoco, yo por ejemplo, sigo con esperanza de estar con trabajo "fijo", es muy personal, yo estoy..., peleando y luchando..., he tratado..., me..., he participado en cuatro instancias de, digamos de finalización de selección y he llegado a la final, y bueno, de los tres siempre queda uno, y bueno, entonces..., llega un momento en que ya desde el inicio empezás a buscar varios, porque ya sabés que la realidad es muy dura. (E. 6)

El otro aspirante argumenta otras razones, más de corte profesional.

No es que yo diga: "quiero buscar un TT", entonces me busco algo que sea adaptable al TT..., en si no soy una persona que esté enfocada a trabajar en la computadora, sino que sería una opción de TT ...

Entonces lo mío sería un servicio profesional por cuenta y orden que utilizaría la computadora como el medio de comunicación y yo trabajaría en un..., en un estudio contable pero vinculado con clientes del exterior... Lo que es TT me serviría como herramienta para vincularme, como una herramienta de comunicación válida, eficiente y económica. Pero la gran diferencia es que la oficina en un primer momento se puede montar desde mi domicilio, para luego, de acuerdo a las necesidades, ir creciendo, pero en una forma más flexible, dejando de lado un poco el paradigma de las estructuras físicas... (E. 2))

El tema de evitarse los costos del local aparece como una nueva razón de índole económica favorable, que veremos un poco más en profundidad al analizar los lugares de trabajo.

Los tt (los que efectivamente están teletrabajando) entrevistados refieren en general a las razones ya vistas, que las palabras de E. 1 ejemplifican:

Ambiente de trabajo..., en esa actividad en el INIA, que fue durante 22 años lo que hice, había un horario de trabajo, pero que en general era un horario muy flexible, sobre todo para los profesionales universitarios, en general dedicaba muchas horas, no sé, tal vez un promedio de unas diez, o más horas por día... yo te diría que tuvo una evolución, involución de alguna manera, porque en los primeros años dominaba un ambiente de libertad y creatividad..., digamos, con alta jerarquización de lo intelectual, que con los años, y sobre todo después de la creación del INIA se fue volviendo muy burocrático, todo muy estructurado..., con estructuras demasiado rígidas, de jefaturas y ... niveles de reporte... y de... necesidad de información interna, etc... y cumplimiento de muchas reglas. Si, si, la última etapa sin duda que sí, que era..., creo que es uno de los problemas que tiene el INIA hoy... está todo demasiado estructurado y se ha coartado lo que es fundamental en la investigación, que es la creatividad, eso está totalmente limitado.

- *¿Eso puede haber incidido, junto con el tema económico...? Sí, si, si, sí. Sí, también incidió. Pienso que también hay una necesidad de renovación, llega un momento de la vida, en que uno también siente la necesidad de cambio, 22 años en un solo lugar es mucho tiempo...*

En otros casos primó la afinidad con la herramienta:

Me motivó ya por el hecho de ser algo relacionado con Internet, con mi rubro, con la informática, con la utilización de la tecnología. Yo vendo tecnología, en definitiva vendo un beneficio, para la gente, y ese beneficio puede acarrear la posibilidad de trabajar... (E. 7)

Otro tipo de razones profesionales relacionadas con capital social:

En esta nueva etapa del teletrabajo, yo empiezo a involucrarme más fuertemente a partir de las famosas conferencias sobre teletrabajo que organizó Netgate. La primer conferencia, que fue en el Hotel Sheraton ... fui como un oyente más. Alvaro Lamé, enseguida me pidió que me integrara al equipo. Y la segunda megaconferencia, que fue hace dos años, en ese momento yo ya participé como uno de los cinco panelistas, junto con Baliño, con Gurméndez, con Ravacca justamente, y con algún otro más. O sea que, de ahí para adelante, es mucho más intenso mi conocimiento y mi manejo de la cosa... (E. 10)

Que tienen alguna relación con lo argumentado por E. 11 y por E. 12:

- *¿Tú creés que el hecho de ser un impulsor del teletrabajo, es algo positivo para qué, para el país..., para...?, esas ganas de hacerlo, independientemente de las ventajas que te pueda representar como empresario..., pero te veo muy entusiasmado en este sentido de que..., no te veo vinculado estrictamente a una cosa de costos, ¿no?. de "hago ésto para conseguir ésto".*

No, hago ésto para conseguir que hayan 50.000 teletrabajadores en el Uruguay, y que dentro de cinco años hayan 150.000. Y que el Uruguay pase a ser un país rico. ¿Tá?, o en el medio, entre los pobres y los ricos.

- *¿Lo ves entonces como una contribución...? Lo veo como veo que es la industria más importante que tenemos, y la que más desarrollo productivo tiene y la que más futuro tiene, es la industria del conocimiento. No tengo ninguna duda, hablame de la que quieras. La del conocimiento tiene esa cosa tan..., tan loca de que es un capital enorme, pero que no es un costo, digamos ¡que ya está!, que ya lo tenemos, ¿no?. Tiene costos de formación obviamente, pero hay todo un montón de gente que ya la tiene. Ya está amortizada, ¿entendés?. Vendela. Por más que vendas no te va a salir más cara. Tiene esa gran cosa como producto, tá, que no tenés con la carne..., tenés que generar una vaca para tener carne, sino generás la vaca no tenés carne. Acá vos formaste al tipo, pero llegó un momento en la formación en teoría..., el tipo ya..., de ahí para adelante es todo ganancia.*

- *¿Esa sería la gran ventaja del Uruguay en el tema del teletrabajo? Sin ninguna duda. Después... porque..., yo que sé, porque tengo dos hijos..., porque tengo dos hijos. Porque no quiero que..., mi hijo grande tiene 22 años...*

Porque quisiera que mis hijos pudieran elegir vivir en Uruguay, ¿no?. No sentirse obligados a vivir en Uruguay, pero elegir vivir en Uruguay... Con independencia de temas económicos, por ejemplo..., que puedan tener resuelto eso. Que toda la gente gaste en el Uruguay, pueda tener esa libertad de elegir vivir en el Uruguay.

- *¿Unis emigración, desempleo..., con la idea de que el teletrabajo puede ser solución? Con la idea de que el teletrabajo es solución. No tengo ninguna duda que es solución. (E. 11)*

Nosotros tenemos una ONG, somos una asociación civil sin fines del lucro, sin fines de lucro, eso es lo más importante: Que la persona que pertenece a una organización civil sin fines de lucro está haciéndolo a pulmón, está haciéndolo de corazón, está haciéndolo sin pensar en que voy a sacarte un beneficio a la gente, o sea, al contrario, pensando en que voy a ayudar a esa gente. Es algo filantrópico, no es algo... Es por eso que intento que la Asociación quede imoluta, como dirigente. Que no se contamine, porque Uruguay tiene un montón de gente que puede teletrabajar.

Somos dos asociaciones de teletrabajo en América Latina, la argentina y la uruguaya. Hasta el momento no hay más, pero somos las únicas..., estamos en el WEB RING internacional... es la asociación internacional de asociaciones de teletrabajo. Es importante que América Latina se muestre. Hace poco nos hicieron una nota, en una revista de Miami, y yo quise hacer hincapié en eso. Quiero que, y se lo dije a la periodista, quiero que se abran puertas para los uruguayos, para que puedan teletrabajar. Pero no sólo queremos teletrabajar, que haya inclusión digital, que se reduzca la brecha digital... (E. 12)

Una situación que estimamos también facilitó la decisión de afrontar el desafío, es que los más jóvenes no tienen familia o personas a su cargo exclusivo y en los mayores hay varios casos con pluriempleo, y fueron incorporando el TT como complementario o como una mera novedad instrumental para su trabajo profesional.

Yo te diría que el..., ya hoy, el 50% del trabajo es virtual. El 50% del trabajo ya se hace en forma virtual a través del correo electrónico. Por lo menos en la parte del asesoramiento al cliente, yo te diría que sin lugar a dudas la mitad se hace por correo electrónico. Traer y llevar escritos no existe más, salvo en el momento de la firma. Pero bueno, en cualquier momento también se va a superar. Y yo pienso que el trabajo de la abogacía, en lo que hace al asesoramiento, y en gran parte lo que va a ser en el futuro la parte de litigio, se va a poder hacer en forma virtual, sin moverse sin duda de la oficina, e incluso sin moverse de la casa si uno tiene montado las posibilidades desde el hogar. Tengo algún socio del estudio, que ya está en una etapa, que no tiene hijos chicos en la casa..., que las mañanas él trabaja desde la casa, y manda mails y productos, sin perjuicio de venir al estudio de tarde, antes venía todo el día, ahora ya la mitad del día no viene porque teletrabaja en su casa. (E. 5)

Abundan los ejemplos como los de EP. 6 (un productor radial) que obligado por un accidente comenzó a trabajar desde su hogar. Personalmente vivimos hace ocho años la experiencia de teletrabajar durante tres meses por la rotura del tendón de Aquiles.

La asistencia masiva a las conferencias sobre TT, es explicada por E. 10:

En primer lugar, y creo que es el más importante: los que salieron primero que nadie a buscar trabajo en el teletrabajo, para decirlo claramente, fueron aquellos que eran desocupados.

En las notas referidas a las observaciones de las actividades colectivas las preguntas de los participantes revelaban generalmente más las preocupaciones de la desocupación que las aspiraciones de cambiar de trabajo o de crecimiento personal. Seguramente eso se debió a las características de las propias convocatorias y de la publicidad que generalmente hacía hincapié sobre eso, y a la coyuntura económica inmediata a la crisis del 2002. No obstante deberá ser considerado en futuras indagaciones que pretendan medir el crecimiento y sus motivos.

Acceso al TT

Entre los informantes calificados, y aún entre los tt, se percibe un afán de mostrarse como pioneros en relación a su iniciación como tt. Cierta orgullo competitivo refleja un interés en apropiarse del tema en algunos casos.

Ya hacíamos TT en el año 50 y pico, en que yo empecé a trabajar con mi padre, dónde en realidad gran parte de la publicidad y de las comunicaciones de la empresa era todas por telex, después fueron por fax..., después cuando entró Internet, empezó a ser Internet. (E. 8)

Como teletrabajo en sí, reconozco prácticas que son anteriores al concepto. Nosotros en la empresa en la que trabajamos, en XXX, teníamos una forma de trabajar que se podría considerar teletrabajo. La empresa, en realidad no siempre estábamos todos presentes en el momento. Muchos teníamos otras actividades que hacer, o trabajaban en otras empresas vinculadas al rubro de tecnología y de desarrollo de software, o servicios de conexiones a Internet, y la forma que encontramos de estar siempre disponibles y poder aportar tecnología, y solucionar un problema, era mediante lo que en ese entonces eran los "mensajeros instantáneos". (E. 9)

TT parece una cosa nueva, y en realidad teletrabajo no es nada nuevo. De hecho yo antes de trabajar en el banco trabajaba como administrador, como sub-sub-gerente, pero era una especie de administrador de un laboratorio, y precisamente, en ese laboratorio, yo teletrabajaba con todos los visitantes médicos a quienes tenía que controlar a distancia, porque era un laboratorio que tenía unos 25 o 30 visitantes médicos, de los cuales la mitad trabajaba en el Interior, y yo los veía una vez por mes. Todo el resto del tiempo era a través de la larga distancia, ellos nos mandaban los pedidos y nosotros les mandábamos todas las cosas, y ellos administraban todo a distancia. Así que teletrabajar, en el sentido estricto de teletrabajar, que es trabajar a distancia, hace treinta y pico de años que conozco el teletrabajo (E. 10)

Teletrabajé, en el 98, teletrabajé, produje páginas web, algunas presentaciones para congresos. Pero teletrabajé en el tema de páginas web Traducir páginas web, para una empresa que pensaba como su nicho de mercado América Latina. imaginaba Uruguay..., y no quería una traducción de Gran Bretaña, sino del Uruguay... (E. 12)

En relación a la forma de acceso resultan interesantes los relatos siguientes que detallan el fracaso hasta el momento de la entrevista del primero y el éxito del segundo.

Entré en Internet directamente..., y bueno, accedí a algunos artículos que hablaban de esas nuevas tendencias, y "curiosí" sin tener mayor conocimiento técnico..., de donde poder acceder a servidores, a las páginas entré y busqué. Y por ahí, de casualidad yo creo, por pura intuición nomás entré un poco al tema, sin mayor concreción de nada. Posteriormente participé en el taller... esperaba "algo más"... para profundizar mas en el tema del TT... que diera mayor concreción de en donde están los portales en donde podés efectivamente acceder al teletrabajo. Pero, vamos a ver..., mi impresión sobre el taller fue..., muy baja.. El de Internet concretamente, y te decía que bueno, mas bien el 80% de la clase se pareció más a una clase de exploración en Internet, de bajar correo electrónico..., que a una de, de..., después a lo último, bueno, dió una serie de direcciones de portales donde se puede encontrar TT, que bueno, digamos que fue la parte que se pudo sacar algo... Allí, exploré..., a algunas de las direcciones me había vinculado anteriormente, bueno, explorando, pero nunca había podido hacer nada... y, bueno, en algunas de ellas me inscribí ahí..., y bueno..., estuve prácticamente meses esperando y nunca conseguí nada...

- ¿Pero tu idea es trabajar en tu casa...? Si, trabajar en mi domicilio. Es más traté en otro momento, en años anteriores, hacer algo similar, ofrecer mis servicios en Internet como consultor. De hecho diseñé una página web, la tengo publicada desde hace unos seis años, y concretamente nunca, nunca recibí ni un solo mail pidiendo una consulta o una pregunta sobre el tema, salvo de infinidad de estudiantes de varios lados, que por sus estudios de gestión de empresas, de RR.HH., de postgrados de ese tipo de temas, me hacen llegar consultas para apoyar la tesis o algo similar, pero concretamente TT jamás recibí nada. (E. 6)

Las explicaciones de E. 7 pueden ayudarnos a comprender lo que se requiere en TT:

Desde que surgió la banda ancha, acá en el Uruguay ya empecé a teletrabajar... de mitad del 2002 a principios del 2003. Entonces, relacionado con el tema TT estaba haciendo tareas de venta de servicios a través de Internet, de juegos, de alojamiento de páginas y ese tipo de cosas, y me interesó el tema...

- ¿Cuándo hiciste la venta de la página a Venezuela? Del alojamiento... En esa ocasión en particular fue a través de spam, (se ríe) no es muy bien visto, pero bueno, en ese sentido... en una base de datos mandé..., no sé cuantos correos fueron, digamos, como 200.000 más o menos, y tá, hubo 3 o 4 interesados y de ellos quedó 1...

- ¡¿3 o 4 en 200.000, y quedó 1!?!? (me río) Sí, quedó 1 (se ríe), es que es así. Así como es muy fácil mandarlos también es muy difícil captar, fijate que hoy en día el spam es algo que está al alcance de cualquiera, entonces ya ha dejado de ser efectivo. No es lo mismo que una campaña televisiva que no está al alcance de cualquiera, entonces... Cualquiera hoy en día con U\$S 30 compra una base de datos y entonces por eso la saturación del spam. Hoy en día cualquiera en la casilla de Adinet tiene 25 000 correos de publicidad, y lo que sea

- ¿Tú compraste una base de datos? Compramos sí, con un vecino. U\$S 30, una uruguaya, 200.000, después compramos otra, U\$S 30 también, si regalada, porque eran U\$S 30, eran no sé cuantas de Venezuela, eran como 3.000.000 de México, como 1.000.000 en España y no sé cuantas de Chile, un regalo realmente. ...No es algo que le tenga mucha fe, y aparte hay que tener..., o sea lo que estoy armando justamente, un web site todo automatizado, totalmente, que me permita gestionar eso. Si yo lo promociono que se gestione solo, porque yo no puedo dedicarle mucho tiempo a eso. Y aparte hay que dedicarle muchísimo tiempo a la investigación a eso, ¿porque que pasa?, vos estás compitiendo..., no sé si te había comentado la vez que nos vimos, que vos estás compitiendo con el mundo, ¿verdad?, no estás compitiendo con tal o menecocho, que queda ahí, en Luis Alberto de Herrera y..., no, estás compitiendo con el mundo. Entonces vos tenés que estar viendo páginas. Mirá, cuando hice una investigación más fuerte en el tema, a las dos semanas me estaba colocando lentes, con eso te digo todo. Tá, porque hice un desgaste tal en esas dos semanas de la vista. Porque me compenetré tanto del tema que estuve tantas horas que me llevó a una crisis ocular, y tuve que ir al oculista para que me pusiera lentes, porque es tanta la información que tenés que no te podés despegar de la computadora, porque tá, te perdés de todo

CARACTERÍSTICAS del TELETRABAJO

Requisitos previos

Relevamos lo necesario para teletrabajar. Varios aspectos ya fueron comentados en relación al perfil requerido en educación, experiencia laboral y actitudes, si bien veremos algunos más.

- ¿Tú te formaste en algún sentido para teletrabajar? No, simplemente creo que fue por los desarrollos tecnológicos que posibilitaron que uno empezara a hacer cosas en lugares donde uno no estaba. En el caso mío además se dio también lo internacional, porque yo hice toda mi tesis de doctorado, se puede decir que la hice por correo electrónico. El equipamiento es fundamental, para usar la tecnología tenés que tener los medios para usarla, creo que hoy en todos los lugares en donde me muevo dispongo de las facilidades de conectarme a Internet o de usar el teléfono..., el teléfono móvil es una gran, una gran ayuda... ahora ya no lo uso mucho, pero igual... años pasados sí, usaba bastante...

Personalidad, sí, creo que también hay algo de eso..., yo en lo personal tengo como una preferencia por la escritura, por la comunicación escrita antes que por la comunicación oral, yo creo que ayuda mucho...

Tal vez puede ser que en la actividad particular mía, de investigación ... haya una alta dotación de gente con características similares... eso puede haber ayudado... Creo que en lo personal el hecho de haber estado en muchos lugares, o sea el hecho de tener muchas actividades a la vez... También uno... no sé, yo valoro la mayor del uso del tiempo que te permite el TT, porque uno no tiene que moverse... uno puede estar haciendo varias cosas a la vez... hablando con varias personas, tratando varios asuntos medio que simultáneamente... un asunto, de repente estás con un asunto, te surge otro, y ese asunto que estabas tratando lo dejás ahí, en espera. mientras atendés el otro, y volvéis al otro sin necesidad de molestar a la otra persona, porque la otra persona no está en línea, o no está en una reunión contigo...

- "amigabilidad" con la informática Si, también... no le tengo miedo, no me considero erudito, pero, uso la herramienta informática bien, no tengo problemas... Si, yo creo que hay una afinidad personal por sentarme a hablar a través de la computadora. Si, sí, usualmente prefiero un correo electrónico antes que una comunicación por teléfono, si tengo la opción, no dudo; correo electrónico. (E. 1)

Este último punto es compartido por todos como inevitable, y puede ser uno de los requisitos que genere exclusión, la denominada *brecha digital*:

Y se requieren como básico, tener acceso a la computadora, pero no solamente el acceso que por cinco pesos se pueda acceder en un cybercafé, sino tener el conocimiento para poder manejarlo, lo que requiere también una preparación previa. Entonces, es un poco iluso pensar que gente que no tiene ni escuela terminada va a poder pagar capaz un curso de computación, o sea, no es adaptable para todos. Y por otro lado me parece que se genera un poco una brecha, cierta sensación de fracaso, como que la profesión o el tipo de producto que se vende no se puede adaptar a algo que se pueda vender por Internet, entonces la persona que se crea una expectativa de que, no se..., un médico va a poder vender cosas por Internet, lo puede llegar a hacer, pero digo, no crear una expectativa como que el TT va a ser una solución mágica para todos, porque en definitiva no es así. (E. 2)

Relación contractual

En general se pueden apreciar las características de informalidad de la modalidad. En el caso de los informáticos hay un expreso desinterés por el tema, o mejor aún un interés en que el Estado no intervenga poniendo restricciones formales. Los consultores por formación profesional tienden a ver el tema como provisorio, piensan que cuando el TT se desarrolle seguramente aumentará el control y la exigencia de formalidades. Mientras tanto ambos grupos se manejan en una informalidad que se facilita por la ausencia de normas específicas al TT y por las dificultades de control que tienen las autoridades.

La mayoría (hay una sola excepción, que teniendo dos "patrones", está "en planilla" en uno de los empleos) se encuadra en relaciones laborales de tipo autónomo, no de dependencia laboral.

- Esa forma de trabajo aparentemente está ligada a ser, como decís tú, empresario, unipersonal, lo cual llevaría a perder todos los beneficios sociales, que, durante tanto tiempo, se consideraban como buenos: el tener un salario vacacional, un aguinaldo, una jubilación, un seguro... Es fácil, se apunta como trabajador, o como empresa unipersonal, hace los aportes correspondientes y recibe los beneficios correspondientes. El que quiera trabajar "en negro", trabaja "en negro". (se ríe) (E. 8)

Esa situación simplificada casi irónicamente en el comentario anterior refleja una tendencia no siempre querida por los trabajadores y relacionada con el concepto de *flexibilización* laboral, habiendo quienes sostienen que el TT es una más de sus múltiples formas. El Derecho sin embargo también intenta generar respuestas a estas situaciones con tan profundas implicaciones sociales, según nos refiere E. 5.

Hoy por hoy el Derecho Civil está sufriendo una rápida tensión, y al igual que en el Derecho Laboral, donde la idea es proteger a la parte más débil del contrato, eso también se está dando en el ámbito del Derecho Civil, por ejemplo. las normas que regulan las relaciones de consumo, de alguna manera tienden a proteger a la parte débil de la contratación comercial, como es la persona del consumidor frente a la gran empresa que trabaja profesionalmente y que tiene la posición privilegiada de alguna manera en la contratación. Eso se está dando, se está abriendo camino rápidamente en el Derecho Civil hoy por hoy, ya hay sentencias que hablan en el Derecho Civil de el concepto de "dependencia económica" para de alguna manera responsabilizar a las empresas contratistas o empresas principales que contratan con otras empresas determinada parte de una obra, o de un producto. Por lo cual creo que se está dando un proceso de convergencia en el Derecho, en el Derecho Civil, incluso del Comercial, y del Derecho Laboral en la idea de tender a proteger a la parte débil de la contratación. Y no tengo duda que en el caso del TT, aún en el caso del TT comercial, civil, o independiente, creo que el tt siempre va a estar en la parte débil del contrato.

Incluimos dos declaraciones de tt que reflejan la generalidad.

A veces hay contrato escrito, a veces no hay, a veces simplemente una comunicación por correo electrónico, una llamada de teléfono, y... con eso se arregla... No, eso es todo..., no sé si decirlo "en negro", pero en realidad es..., son pagos hechos de otro país, no sé como, ni siquiera como se documentan... En algún momento, si ésto empieza a crecer nos vamos a empezar a preocupar, digo, para tener las cosas en regla nada más... (E. 1)

Era una empresa unipersonal... la facturación la llevaba un estudio, el cual eran clientes nuestro. Los aportes a DGI, eso era absolutamente todo correcto. Había carencia con el asunto de las planillas, BPS no funcionaba. Llegó un momento en el cual se planteó reestructurarse, y que todos fuéramos unipersonales que les prestábamos servicios a otros. Eso aclararía bastante y que cada uno controlara los aportes. Hoy en día no sé como se está manejando, ya que no estoy directamente vinculado. Se habló de pasar a esa modalidad, pero como el giro de la empresa nunca fue tan grande como para ser una molestia para otros, me parece que no... nunca hemos tenido problemas. Pero en realidad es bast... muy, muy informal. (E. 9)

Actividades de TT

Ya tratamos el tema al referirnos a los perfiles comprendidos en la muestra y a su representatividad. Las actividades son las ya mencionadas (asesorías, diseño web, publicidad, prensa digital, venta de servicios, etc.). Mayoritariamente son tt "mixtos", en el sentido que comparten la modalidad con formas de trabajo tradicional. Las actividades familiares son especialmente facilitadas por la modalidad:

Es una empresa unipersonal que se dedica básicamente al periodismo digital, más conocida por la parte de periodismo digital, de una recién nacida asociación de publicaciones digitales en el Uruguay... Se armó en el año 98, no es creación mía, es creación de mi grupo familiar, de mi hijo, de mis hijas..., de mi esposa. Dentro de todo yo soy la cabeza visible. Nació como una empresa de informática más y derivó al medio de comunicación, o sea que se convirtió de una empresa que hacía publicidad por Internet, hasta que se convirtió..., dejó de ser empresa, ya hoy no la puedo definir como empresa, inclusive este local, esta sede ahora ya no es más empresa, es el local, es la sede de Asociación de Publicaciones Digitales Uruguayas. (E. 8)

En varios casos fueron llegando al nuevo sistema conjuntamente con la evolución de la tecnología que fue habilitando nuevos estilos de trabajo:

Mi contacto con el teletrabajo tal como hoy se ve yo empecé a practicarlo a partir del año 2001. Con el laptop y un modem, empecé a conectarme, a esa altura ya había comprado las acciones de XXX. ...al principio nos reuníamos el directorio todos los sábados de tarde un rato a trabajar... Después llegamos a la conclusión de que no tenía ningún sentido: trabajábamos con una empresa en Internet, teníamos todo. Entonces armamos chat rooms, dónde nos conectábamos de noche todos los días, todos los documentos a través de la web. Ya la empresa la dirigíamos por Internet. Todo el directorio estaba conectado... Con lo cual rara vez nos encontrábamos físicamente. Teníamos un web master, sentado en un sillón, a quién le mandábamos también las instrucciones por correo. (E. 10)

Remuneración

Hay un interés en evitar tratar el tema de las remuneraciones (especialmente en cuanto a montos, pero también en relación a las formas de pago, ya que son concientes del carácter evasor de las mismas). Al respecto se nos pidió confidencialidad en los pocos casos que accedieron a hablar del tema excepto en uno que podemos considerar característico:

- *¿Qué remuneración promedio percibís y a través de que vías? Sí, es estimable... anda en el orden de U\$S 4 000 mensuales más o menos, es un ingreso promedio. Las vías son variables, por ejemplo, hice un trabajo para la OSD. XXX hizo un trabajo de un estudio de caso de la forestación en Uruguay y sus perspectivas de generar desarrollo económico y social a través del desarrollo (ininteligible) de carbono forestales, es un trabajo puntual que se hizo, en ese caso el pago simplemente por un depósito, una referencia de fondos a mi cuenta bancaria personal.*
 - *¿Les enviaste factura? No, (se sonríe), en general no, no hay un pedido de factura, No ni siquiera eso, es el trabajo. Ellos se ve que manejan fondos que contra entrega del trabajo mandan..., ya se establece un acuerdo: se paga un 20%, 30%... Si en general tienen una..., en general te dicen tenemos tanto para hacer esto... y hay que hacerlo así... Que hay que hacerlo por esa plata, digamos, no es negociable... Sí, o..., por lo general viene... bueno, nosotros tenemos un proyecto y tenemos fondos ya aprobados para hacer esto, fondos de tanto... a veces pasa que uno participa en la generación del proyecto, entonces ahí se negocia... Se hace un proyecto muy detallado, los productos a entregar en distintas etapas... Lo normal es que haya un pago del 20%, 30% al inicio, si se firma algo, o en el momento de un acuerdo verbal, y a veces, si es muy largo, hay algún pago intermedio, y si no el resto se paga contra entrega del producto... si es un trabajo del orden de pocos meses, funciona así.*
 - *¿Pagás las conexiones, el equipamiento cuando se te rompe...? Pago, si, si, si, eso lo pago yo. No debería, pero bueno, es así... ¿La renovación de equipos?, y es un componente importante, yo más o menos cada tres años cambio la computadora. ...hay alguna inversión en software también, yo trato de usar software comprados. (E. 1)*

Todos se pagan su equipamiento (hardware y software), si bien en un caso le cubren la conexión ADSL. E. 8 nos refiere como se financian en el caso de la prensa digital:

En el caso nuestro por la venta de los servicios de los cuales hacemos ahí publicidad. ... como nos reciben, aceptan que, por ese mismo canal, que va el semanario, vaya publicidad nuestra. Nos la "bancan", nos la toleran, nos la soportan, y a veces como gesto, nos compran algo. Y algunos de los lectores entran en la categoría de socios, por ejemplo. Los socios pagan una cuota simbólica por año para permitirnos los gastos, y por los cuales esos socios reciben beneficios adicionales al lector común.

Horarios

El horario de trabajo es variado. Generalmente se hace referencia a este tema cuando se tratan los beneficios de teletrabajar. En nuestra muestra encontramos que visualizan el horario bajo su control como una de las ventajas de que disfrutan. Varios coinciden en que se sienten "dueños de su tiempo", lo que parece desvirtuar la idea del tt "atado al computador" por extensos períodos, llegando a extremos de subordinación absolutos en la modalidad de trabajo *on line*, incluso con control por cámara de video (en el mundo desarrollado esto promueve discusiones por invasión de privacidad y demandas legales).

Tampoco es generalizado el trabajo nocturno, si bien parece ser habitual entre los más jóvenes, lo que tiene una clara asociación con los hábitos heredados del estudio y con los costos diferenciales por horario de las primarias conexiones por módem.

La noche es un momento en el cual, al menos en mi casa, creo que en la casa de la mayoría de mis compañeros pasa, no hay mucha actividad. Hoy pocas cosas con las cuales distraerse. No hay teléfono, no hay otra cosa más interesante que hacer. ¿Los costos?, sí, tienen algo que ver. Yo en este momento tengo una conexión plana, o sea que me es lo mismo la hora. Pero yo pienso que la noche es un buen momento como para trabajar tranquilo. Empieza a generar un hábito de cambiar los horarios, digo, porque eso hay que recuperarlo en la mañana o en su defecto en la tarde..., las horas de sueño no tomadas. (E. 9)

Con los años, por una vida familiar y profesional de otras características, eso va cambiando:

No, de noche, en otra época sí, ahora no, ahora trabajo..., arranco a las siete de la mañana, o a las ocho y trabajo generalmente medio de corrido hasta las ocho de la noche, o una cosa así... 60 hs. semanales, o una cosa así, es lo que yo trabajo..., porque a veces los sábados es más, es menos... (E. 1)

Las jornadas extensas son bastante comunes, y la apropiación del horario generalmente termina en la forma de más cantidad de trabajo, lo cual es visto como una ventaja por algunos:

Eso, yo como lo veo es que el TT permite, hacer muchas mas cosas de las que uno podría hacer si uno estuviera ocho horas en una oficina..., muchas mas cosas..., y por lo tanto también afecta las posibilidades de tener mayores ingresos. Uno se apropia del tiempo pero a su vez compromete ese tiempo, para mas cosas, como que a veces no es..., deja de ser dueño de ese tiempo porque lo comprometió para mas cosas... Si, puede ser una contra, pero no tengo dudas..., la balanza económica, la balanza de la realización personal, la cantidad de cosas que uno hace, en ese sentido creo que son clarísimas las ventajas. (E. 1)

No en todos los TT pero en general los horarios no son fijos, uno mismo se los administra, esto lo encuentro sumamente positivo ya que algunas veces lo que se tiene que hacer es nuevo y requiere de investigación previa. Permite hacer otras actividades, que en caso de estar lejos sería imposible. (E. 13)

Bueno, yo no digo que sea en todos los casos, digo que en algunos casos el tt puede estar muchísimas horas frente al ordenador. Puede dejar de disponer de su tiempo y estar dependiente exclusivamente de las órdenes y del trabajo que tiene que hacer, y no puede ausentarse siquiera de su domicilio, con lo cual, a veces, la idea de independencia se puede transformar en un espejismo. Te reitero, eso no es ni tiene porque ser en todos los casos... a veces es tan intenso el trabajo que uno tiene que estar prácticamente las veinticuatro horas a la orden por cualquier trabajo que le estén mandando. En algunos casos puede ser fantástico que el trabajador pueda trabajar desde su casa, y administrar su tiempo y trabajar cuando quiera, y de repente hay muchos tt que desean eso porque sin duda que es beneficioso manejar..., ¿quién no quiere manejar su tiempo?, que nadie le diga cuando tiene que hacer las cosas... También requiere un grado de responsabilidad muy grande, porque es uno el que se tiene que autocontrolar. Pero, a veces el TT puede terminar en abusos... (E. 5)

En la misma línea opina E. 8, parangonando con otros órdenes de vida:

Eso depende de cada uno, cada uno elige si se deja explotar o no se deja explotar, o si trabaja de más o si es un workolico o no, yo si estoy..., hay días que trabajo 14 horas, o 20 horas, si eso me genera beneficios, o me genera..., o me gusta lo que estoy haciendo, lo hago. O desconecto la máquina, tan simplemente como eso. Son las mismas críticas que le hacían a la televisión cuando vino, o las mismas críticas que hacían a la..., durante la Revolución Industrial a las máquinas..., decían: ¡oh, que barbaridad!, eso va..., cada nueva revolución, cada nueva herramienta tiene sus propios..., ahora no me acuerdo el nombre, eran aquella secta que durante la Revolución Industrial que quemaba las fábricas, y quemaba..., no es así, si una persona tiene los sesos bien puestos puede teletrabajar y no puede convertirse en un alienado. Alienados siempre hubo, con televisión, con Internet, con cine, con el cine Hindú, los que se iban y se pasaban la tarde entera en el cine Hindú, en lugar de salir y tratar de... otro orden, con la novia. Digo, todas las cosas hechas en exceso producen desajustes.

Lugar de trabajo

Este punto también será más explicitado cuando tratemos los beneficios, ya que es visualizado también en ese sentido. En varios casos se dan las formas mixtas, ya que si bien tienen oficina acostumbran trabajar parte del horario en sus casas.

- ¿En tu casa tenés un lugar específico para teletrabajar? Sí, tengo un escritorio, computadora, una mesa para la computadora, una computadora portátil, esa (señala su PC, que está abierto sobre la mesa) .. conexión a Internet permanente... la impresora, un teléfono y la computadora... es bastante aislado... salvo los fines de semana, cuando están los chiquilines, el sábado es un día complicado a veces..., o las tardecitas, yo trabajo mucho en las tardecitas también...
- ¿te interfiere tu vida familiar, o te la facilita, el hecho de trabajar en esas condiciones? Yo creo que en cierta manera la facilita, porque si bien uno está trabajando, pero uno de alguna manera está viviendo en la casa, mis hijos no están, salvo los mayores, pero hay un contacto, aunque sea casual, o de repente, paro para tomar un café con alguien, o a tomar mate..., algún descanso... (E. 1)

En otros entrevistados se da el caso de un trabajo tradicional compartido con el TT, y tienen su empresa casera, coincidiendo por tanto los ámbitos público y privado. Esto sin embargo se minimiza por el uso de una herramienta que evita la intromisión de lo presencial.

Tengo una oficina, que está en casa... y, ahí me comunico con mis clientes por e-mail casi exclusivamente, a veces teléfono, a veces por messenger, por chat digamos, pero más o menos el 90% por e-mail. (E. 3)

Se insiste en la apropiación del tiempo y del espacio. E. 4 nos da una por instantes divertida imagen de su hábitat de trabajo y de su potencial "comodidad a medida".

Todo, todo el día estoy en la computadora escribiendo lo que pienso, y es más, la herramienta informática en mi casa, en dónde yo me siento creativo... Sí, acá, yo laburo acá. Salgo a cualquier hora, y vuelvo a cualquier hora, en la mañana me tengo que juntar con alguien o tengo que ir a tal lado... el 80% del trabajo lo hago en casa... estar acá, tranquilo, así como me ves laburo todo el día, descalzo (mueve sus pies con satisfacción) si quiero, como quiero. Pero es el lugar en el cual yo soy creativo en lo que hace a mi laburo y el lugar dónde me siento cómodo en todo. No sé, si ha habido (ininteligible) en otro momento me gustaría sacar el ámbito de laburo al final de mi casa, si de mi cuarto, pero no me puedo expandir más acá, es mi casa (se ríe), con todo el espacio que ocupaba no podría poner la computadora en otro lado. ... Yo tengo una concentración muy especial, de que no puedo estar sentado de la misma manera por más de quince minutos..., el silencio total y la tranquilidad y la formalidad total en el sentido..., me aburre. Soy..., ahora ves mi cuarto que es un quilombo, soy en parte ordenado, pero quiero mi orden y mi calidez, no me molesta para nada para escribir arriba del escritorio, un repasador..., no me molestan los puchos, los cigarros, no me molestan... Me gusta... No, no me molesta nada de eso, puedo estar con una ventana ... Pero si puedo estar con la tele acá, cuando estoy haciendo algo que no, no ..., no necesitás mucho..., si, si, cuando estudio me pasa lo mismo, igual hago..., lavo los platos, me hago la comida..., sigo estudiando, estudio en el baño..., me manejo mucho a que, ¿tá?, tengo una concentración y una creatividad que la tenga que apoyar, que no es constante y continua... Trabajo mucho de noche... Esta semana, como estamos en vacaciones de Julio, no tengo los grupos infantiles, compaginé los horarios y estoy levantándome a las 11 de la mañana, y acostándome a las cuatro, cinco de la mañana. Y todo en la computadora, pero es el momento donde yo, con mi biorritmo, estoy más iluminado ... más tranquilo, o lo que sea.

Reporte funcional

Este punto es algo difuso, a semejanza con lo que ocurre en cuanto al perfil del empresario contratante. Los tt entrevistados (quizás derivado de sus particulares actividades) en general no tienen un referente jerárquico claro. Parece ser que las relaciones virtuales, no presenciales, no requieren del formalismo jerárquico del trabajo tradicional. Coherentemente con lo ya estudiado en cuanto al gusto por no depender, la ausencia de reporte es vista como algo bueno..

¿A quién le reporto?, es una buena pregunta. En la Unión le reportamos a la Directiva, pero tenemos mucha autonomía, mucha autonomía cotidiana. Si yo también le reporto al Director Téc..., al director que yo tengo, somos tres, uno es director ..., dos somos jerárquicamente más abajo. Laburamos como un equipo los tres, los tres nos puteamos, los tres nos discutimos, los tres nos felicitamos..., pero, este, el gancho final lo pone el director. (E. 4)

Bueno, en ese caso la relación con personal de más jerarquía no existía porque era algo bastante homogéneo. Si había personas que tenían más autoridad, en el sentido del mérito, o sea más conocimiento técnico, o en su momento aportaron más de lo que era el capital, y tenían más que perder, pero eso era plenamente reconocido por todos y aceptado. O sea, nunca hubo problemas. Intercambio de ideas, sí, pero problemas jerárquicos no. (E. 9)

Resulta muy cómodo y me permite ajustar los horarios para estudiar o realizar otros trabajos. "Ser mi propio jefe" es algo que me estimula a mejorar mi trabajo y preparación... (E. 13)

Ahora tengo dos referentes, que son los que de alguna manera reportan internamente, me controlan. O sea de alguna manera son los que certifican que yo cumplí tal o cual actividad, le dediqué tanto tiempo.

- ¿Extrañás el tener jefes, el tener compañeros? No en absoluto, porque los tengo. Jefes tengo pocos, por suerte... Ahí es más bien una relación de que bueno..., me pagan para que yo entregue el producto... Es comercial, es comercial si... Y compañeros tengo, en la medida que uno interactúa con mucha gente, y mucha gente diferente, de muchos lados, la relación social de alguna manera se da... Se da porque uno se ve con gente, yo no soy un ente aislado que estoy encerrado en una burbuja y no veo a nadie (se ríe), al contrario, creo que hasta se estimula de alguna manera la..., sobre todo la diversidad de gente, yo lo que tengo es que al cabo de la semana, por decirlo de alguna manera, hablé directamente, persona a persona. con diez, veinte, treinta personas, cada semana. (E. 1)

Formas de teletrabajar

Nos pareció interesante seleccionar dos casos paradigmáticos de las modalidades esbozadas en nuestra muestra, si bien posiblemente también incidan aspectos inherentes a sus diferentes edades y profesiones. Comenzamos con un consultor:

En mi función como consultor del INIA, también hago mucho por correo electrónico. Tengo un contrato como profesional, un contrato por el INIA, dónde se fijan ciertas condiciones de remuneración y de dedicación. ...Es variable, porque depende de la dedicación. ...Es altamente por correo electrónico o a veces yo voy a La Estanzuela y ahí tengo reuniones personales o de trabajo, para atender cierto asunto, poner en marcha tal experimento o escribir un reporte. Pero es fuertemente por correo electrónico. De lunes a sábado, una hora por día, los domingos yo en general, trato de no hacer nada laboral... Yo acá en la oficina vengo tres días a la semana y a veces me quedo todo el día y a veces me quedo unas horas. Trabajo mucho tiempo en mi casa, las mañanas trato de trabajar en casa, que es cuando más me rinde el tiempo, y ahí teletrabajo, porque ahí estoy en casa, incluso cuando estoy en la oficina también, estoy continuamente ahí, sentado en la computadora mandando mails o recibiendo... (E. 1)

Un informático nos cuenta algunas particularidades de sus inicios:

- ¿Cómo era la relación de trabajo, y el lugar de trabajo? Bueno, en el primero con los amigos, era bastante anárquico. Había horarios "guía", pero no se cumplían. Más que nada estaban orientados al logro. Mientras la tarea se hiciera no importaba que se tardara un día, o una hora, pero se tenía que hacer. No había normas muy claras en cuanto a la calidad, eso con el tiempo se fue puliendo, y hay un nivel bastante aceptable, si bien los horarios, y lo que vendría a ser una disciplina, eso no existe. Eso me sirvió en un momento, pero consideraba que no era lo estándar, lo normal en un trabajo, y fue uno de los motivos que me impulsó a tratar de cambiar, o sea buscar otra disciplina, y buscar otros métodos de trabajo que enriquezcan el que yo ya tenía. Porque..., nosotros un poco escribíamos nuestras propias normas, pero no teníamos otros parámetros con los cuales compararnos. (E. 9)

La comunicación en el TT

Este aspecto en la forma de trabajar nos pareció particularmente pertinente de indagar, ya que la falta de presencia física en unas relaciones que implican una parte de comercialización, sugiere problemas a partir de la ausencia de una gestualidad y expresión verbal que son reconocidas como muy útiles en ese sentido. Las relaciones virtuales van generando sus propios códigos, si bien nuestros interrogados reconocen las limitaciones y algunas particularidades:

Con el cliente físico tengo una reunión cuando él toma contacto conmigo, o sea cuando me llama, me manda un mail diciéndome: "mira soy fulano y mengano me ha contado que tu haces buenos sitios nuevos, así que..." y bueno, le mando un mail: "la propuesta más o menos funciona así...", y bueno, en todo caso nos reunimos, media hora, una hora y hablamos de..., bueno ahí si hay un contacto personal, ahí yo intento entender la empresa e intento entender las necesidades de la empresa... los siguientes contactos personales con mis clientes, para terminar ésto, son cuando yo voy y le cuento sobre el, el proyecto, él me hace un boceto gráfico, ¿no?, con ésto voy de vuelta a la empresa, y le presento la propuesta. Y ellos la aprueban o no. Y, bueno..., ahí se empieza a producir..., después capaz que hay alguna reunión o otra, para ver ciertos temas específicos, que son demasiado complejos para hablarlos, o conversarlos por e-mail, pero básicamente con eso ya está. Después hay contactos personales por el tema financiero, de cobro, ¿no? (E. 3)

E incluye unos comentarios que muestran alguna particularidad local desde su óptica de teletrabajador que se relaciona con empresas autóctonas y extranjeras:

En Alemania se puede hacer mucho más fácilmente sin contacto personal. Acá eso, para mí por lo menos, en Uruguay me resulta bastante más complicado que en Alemania, porque acá sí es casi lo más práctico ir y cobrar. O sea en Alemania se hace con transparencia: yo te mando una factura, que no es tan complicado como acá, que necesitás facturas, empresas autorizadas, no sé qué, no sé cuánto... ...La ventaja del contacto, no porque sea realmente un contacto, pero consume tiempo, o sea, a mí, el hecho de cobrar me consume por mes un tiempo importante, y lamentablemente no es por la cantidad de clientes, sino porque hay que ir de un lado al otro, hay que esperar..., "ah no, el pago no está..., otro día". Igual esto tiene la ventaja, que en Uruguay es todavía más importante que en Alemania, tiene la ventaja de que bueno..., se charla, ¿no?, y bueno ¿cómo anda?..., si, todo bien..., ah mirá que interesante, si, si, no... ¿los hijos cómo están?, ¿cómo están con el sitio web, todo bien, están satisfechos?, ¿cómo está, están satisfechos, o quieren cambiar?", capaz que tengo una idea..., o una propuesta: "mira, acá tu puedes agregar tal cosa". O viéndolo..., a mí me parecía que habría que cambiar tal y tal cosa..., entonces yo puedo hacer recomendaciones, o el cliente también tiene la oportunidad de comunicarme cosas que de esta manera casual se dan, mientras no se sentaría para mandarme un mail escrito, con todos los detalles. (E. 3)

Y este localismo admite una expresión aún más específica; en forma similar a otros tipos de comunicación parece haber diferencias entre "Capital" e "Interior", como aprecia E. 4 en relación al uso del correo electrónico en sus relaciones laborales virtuales:

En el Interior debido al biorritmo hay gente que levanta mail uno cada tres días. En el Interior levantan uno cada tres días, lo levantan y a los seis días lo contestan. A veces pasa eso y lo más contentos del mundo. (E. 4)

Los empleados de los tt

En este tema hay una coherencia con las formas imperantes de las contrataciones en el TT, en general priman las relaciones informales y con cierta autonomía.

- *¿Son free lance entonces, ellos trabajan contigo y con otros también? Si, si, si. Estoy ahora pensando... sí, capaz que tomar a alguien, en un horario limitado, realmente como empleado. Pero eso es una posibilidad, por ahora son puramente free lance, lo cual tiene la ventaja, que puedo contratar la mejor persona para tal trabajo, ¿no?, porque cada uno tiene su especialización distinta. (E. 3)*

También es común el trabajo para varios empleadores, y en esta ocasión el que sufre la pérdida de generar el sentimiento de exclusividad y pertenencia es el tt que se convierte en te.

Tienen la desventaja, que no están a mi, entera disposición. ¿no?, entonces, las cosas, yo las encargo y depende de que tengan horas libres para hacerlas... Entonces, son las dos, bueno, las dos caras de la moneda, ¿no?.

- *¿Ellos trabajan en sus casas también? Si, por lo general en sus casas... Diseñadores, generalmente en su agencia de diseño gráfico, y como parte hacen diseños gráficos de sitios web para mí. Pero a veces son empleados en un empleo fijo en una empresa que no tiene nada que ver, no sé, trabajan en el área informática de una empresa... no sé, en partes de auto, o sea en una cosa así. Y bueno, cuando terminan su horario allá, van a su casa y ahí trabajan para mí, cosas así.*

- *¿No los tenés en planilla porque ellos trabajan para otra gente? Al contrario, ellos trabajan "en negro" en realidad ellos se dedican a eso. La terciarización hoy en día es algo que es el boom de los boom. O sea, no conozco empresa que no quiera terciarizar veinticinco mil de sus áreas. De hecho yo me dedico a eso, yo soy un servicio técnico terciarizado. O sea las empresas que tenían que tener un ingeniero trabajando, de repente no lo tienen porque les saldría \$ 20.000 por mes. Entonces contratan una empresa que les haga el mantenimiento. (E. 7)*

SATISFACCIÓN de los TELETRABAJADORES

Beneficios directos e indirectos de teletrabajar

Resulta de particular interés lo expuesto por E. 5 en relación a este tema y las visiones apocalípticas o exitistas que motiva el tema según los distintos abordajes.

... algo que me llamó poderosamente la atención, en el 90% de los trabajos que se han escrito sobre este tema, es que existe una muy fuerte discusión entre los "detractores" del TT, y los "defensores" del TT, como quizás en ningún otro caso yo recuerdo haber visto. Y eso atañe específicamente a cuestiones que tienen más que ver con los aspectos sociológicos del TT, que con los aspectos jurídicos. Es común encontrar en la bibliografía largas listas de "pro" y largas listas de "contras", o sea de argumentos a favor o de argumentos en contra, sobre esta nueva forma de trabajo, algunos incluso que se repiten y son contradictorios en sí mismos... Recuerdo por ejemplo que hay personas que sostienen que el tt se libera del estrés de la empresa y del patrón encima de él cuando teletrabaja en su casa, y otros, "detractores" del TT, dicen exactamente lo contrario, es decir que no se libera del estrés, porque pasa a tener otro tipo de estrés, que es el estrés de estar trabajando en su domicilio con todo lo que supone, de estar trabajando en el domicilio, por la conmixión de tareas domésticas con las tareas profesionales... A uno le llama la atención, que la discusión en varios países, o que varios estudiosos del tema estén en ese nivel de gente que está a favor y de gente que está en contra, cuando parece que estrictamente, como fenómeno sociológico, uno tiene que analizar, uno tiene que tener otro nivel de análisis, y no embanderarse a priori para decir si está a favor o en contra, porque eso no avanza, no aporta al estudio del TT. (E. 5)

"Cada uno cuenta de la feria según le va" dice el refrán, por lo cual no es extraño que ya hayamos visto que los aspirantes que aún no teletrabajan tienen un mayor escepticismo y ven la modalidad como una alternativa más en sus estrategias de inserción laboral o de complementar un semiempleo. Asimismo desconfían de las posibilidades planteadas en las conferencias.

Los exitosos tienen alto grado de conformidad sobre su situación personal (que en algunos casos es altamente superior a la media nacional), como así también por su potencialidad de desarrollo. La afinidad de los *informáticos* con la herramienta explica su conformidad y en el caso de los *consultores* mayoritariamente hablan de las bondades en cuanto a ampliar sus posibilidades de acción. Se refieren a una apropiación del tiempo y de su trabajo, lo cual nos recuerda la visión de Zarifian en relación a la lógica de la acción.

Yo trabajo las mañanas, para concentrarme en actividades que puedo hacer en casa... y generalmente trato de tener lo que son reuniones, o, o actividades que implican una movilización para hacerlas en la tarde... las mañanas porque no sé, por lo menos en lo personal me resulta... es la etapa del día en la que uno tiene la mente más clara, más despejada, y dónde generalmente... la creatividad es mayor y la lucidez es mayor... después con el cansancio del día uno empieza a rendir mucho menos en lo que hace..., buena parte de mi trabajo es escribir textos... O analizar, y eso requiere estar despejado... la mañana es la mejor hora para eso.

-¿Te gustarla un trabajo "normal" de ocho horas como ya tuviste? No... (Piensa Valoro mucho mi independencia, el administrar mi tiempo para mí es fundamental... aparte también que creo que las posibilidades económicas crecen mucho cuando uno hace este tipo de cosas, cuando uno elige, uno va hacia donde quiere... en cambio con un trabajo permanente uno como que está de alguna manera no predestinado, pero ya está, ya está determinado, bueno voy a ganar tanto, a fin de mes voy a cobrar tanto, se genera una rutina que en cierta manera creo que afecta a la productividad de uno ... (E. 1)

E. 8 también opina sobre las supuestas desventajas en relación al trabajo tradicional:

- Yendo más al tema específico del teletrabajo como forma revolucionaria de la forma "tradicional" del trabajo, en la Unión Europea, hicieron hace más o menos un año una legislación dónde intentaron contemplar los que se entienden que son los problemas que genera el teletrabajo, o sea, por ejemplo, el aislamiento del teletrabajador, la incomodidad que sufre al no tener relacionamiento con otros trabajadores..., ¿cuál es tu opinión sobre eso?

Que es un macaneo todo eso, porque, todo lo que te da más tiempo libre, digo, maldita la gracia de estar encerrado en una oficina con otros trabajadores. Ojalá eso no existiera, es como estar en un ghetto, si uno puede estar en su casa, trabajando, y teniendo los beneficios, el tiempo que le sobra que salga a caminar por la rambla, se lo dedique a sus hijos, o que vaya al cine. El teletrabajo, digamos, te hace posible..., te libera, el sueño de poder..., un caso, XXX, un amigo mío, vive en España, trabajaba en una agencia de producción, pasa a trabajar ahora, tiene la agencia de producciones él, sentado en la casa, en la sierra de no se qué, ahí cerca de Madrid, trabaja mirando las vacas por la ventana, está en comunicación permanente con sus clientes en Tokio, Bombay, Montevideo... No está cada vez más loco..., al contrario, está cada vez más loco porque tiene cada vez más gaita. (E. 8)

Se destaca su funcionalidad para los que se inician, el trabajo virtual permite vender una imagen profesional virtual. Varios hacen referencia a que no tienen oficina (ni muchos otros requerimientos del trabajo tradicional, por ejemplo impuestos). E. 7 se expresa sobre el punto.

Y básicamente el tema del TT está en la tangibilidad del producto, en que el tipo no está viendo tu empresa, no está viendo quien está detrás, vos toda la imagen se la das a través del diseño. Y bueno, está el que el tipo no te ve, lo basa mucho en la respuesta, o en lo rápido que vos le respondas, ¿no?

- ¿se entera en algún momento que esto es Uruguay, que vos tenés tal edad, que sos tal persona? No, no, de hecho pasa en la vida real. (se ríe) O sea, hasta el día de ayer me pasó con una empleada de una empresa donde yo les dí servicio, me preguntaba: "¿Ché, pero esta empresa es tuya?", o sea, no se había percatado de que era mi unipersonal, pensaba que yo era parte (se ríe), parte de una gran empresa...

- ¿Y eso en el resto del mundo, cómo lo vas a vender? En el resto del mundo... Yo por ejemplo, te comparo las dos realidades, la realidad electrónica y la realidad..., física. Mi empresa de repente, si hubieran visto que yo trabajo en un garage, no me hubieran contratado de una multinacional. Pero nunca nadie me fue a preguntar ¿dónde vivís?. y yo tampoco se lo voy a ir a decir (se ríe), entendés, ni donde estás, ni donde... Estaré ahí hasta que abra una empresa y ahí si les diré: "vengan, los invito a un café en mis oficinas", (se ríe), no tengo porque..., mientras yo resuelva los problemas, ¿no?. ...Y ful, les resolví el problema, yo les caí con la propuesta, obviamente fui entraj..., en traje, con una buena presencia personal. También la papelería que yo les llevé, da mucha imagen, tengo un buen logo que mandé hacer. Como que, de la puerta para afuera (se ríe), es toda una historia, ¿no?, armada, digo, la camioneta vos la ves y no sabés si es terciarizada o no... Y en el tema electrónico, en la página web, vos le estás dando la imagen con la página web, que de repente lo estás haciendo en un cuarto de dos por uno, de dos por dos, con una computadora y una banda ancha, y estás haciendo tu empresa ahí, ¿entendés?

- ¿Y se aclara que es en Uruguay? No. ¿para qué?, de hecho me ha pasado, de estar haciendo algún tipo de negocio a través de Internet, o estar utilizando algún servicio, y decir: "Pah, mirá estos locos son checoslovacos..." (se ríe), es decir, mirá me enteré después, ¿viste?, pero como que es algo que no te cuestionás mucho.

Al ser trabajo mixto (TT y tradicional) en general no tienen nostalgia por relaciones interpersonales presenciales. Ellos parecen elegir sus momentos de compartir y de aislarse según sus gustos (ya comentamos que varios destacan lo interesante de trabajar de noche).

Se mencionaron también algunas ventajas que si bien no los afectan directamente, perciben como posibles: inserción laboral para los discriminados, para solucionar problemas de empleo y emigración, para posibilitar relaciones familiares y sociales más frecuentes, y muy especialmente ese sentido libertario buscado por el perfil emprendedor característico de casi todos ellos.

Me parece muchísimo más democrático, porque la escala con la que se mide a la gente, aunque sea presencial, es la inteligencia o la habilidad de cada uno. No hay presencia, no hay otro factor más que el trabajo de uno y el mérito personal. ¿Cómo eso hace que trabajen en equipo?, bueno, tampoco tienen que coexistir para trabajar. Habiendo normas claras..., método por el cual presentar el trabajo, después es el talento de cada uno. Y eso me parece muchísimo más democrático. (E. 9)

Acá es velocidad. Es uno de los elementos, rapidez, velocidad. Entonces no pasa por armar infraestructura..., juntar..., organizaciones, cosas. ¿viste?, no: individuo, loco, ¡acá nadie te frena!, sos vos y tu casa, ¿viste?, ¡Nadie te frena!, nadie te dice que podés, que no podés, nadie te dice nada, nadie te frena, ¡sos vos! No tenés que pedirle permiso al Estado, no tenés que sacar unipersonal, ¡nada!, nadie te frena. (E. 11)

COMPLICACIONES para ESTABLECER una TIPOLOGÍA

Hemos estado haciendo referencia a algunos tipos que surgieron durante el análisis: los informáticos/los consultores, o incluso los informantes, los aspirantes y los tt. Al estudiar las características vimos las dificultades, las diferencias para ponerse de acuerdo al respecto, e incluso el interesante cuestionamiento que nos hacía una entrevistada y del cual incluimos el complemento en que discute ese afán de "encasillar" que a veces tenemos los investigadores:

- *Te insisto con el tema de la tipología... No hay* - *¿No hay nada...? No hay tipología*
 - *¿Es gente de todas las edades, hay predominancia de hombres, hay algo que hayas detectado?*
No, no hay algo que uno pueda decir: "es notorio tal cosa", es como la comunidad, como cuando Ud. sale a la calle, la diversidad, de eso está formada la Asociación, diversidad. Todos son potenciales teletrabajadores, todas las personas. Si, lo que pasa que...todo, mirando, depende de que, todo... como que alguien sacó una idea de lo que es el teletrabajo, y todos fueron tras esa idea Pero a los costados habla más, como que no todo era blanco o negro, no todo es estereotipado. Sólo hay que investigar y profundizar, y hay mucha creatividad en la gente.

Ya explicamos, e incluso lo fundamentamos como una posible causa del sesgo de la muestra, que hay una imagen publicitada (no nos planteamos si con intencionalidad y con cual) sobre el perfil del "tt posible", lo cual abarca no solo las actitudes sino también los conocimientos requeridos. La mayoría de los tt entrevistados por la prensa y/o mencionados como ejemplo en las conferencias pertenecen a profesiones que encuadran dentro de lo que R. Reich (1993: 170) define como los *analistas simbólicos*, terminología que también usa J. Rifkin:

Los nuevos profesionales –los llamados analistas simbólicos o trabajadores del conocimiento- provienen del campo de la ciencia, de la ingeniería, de la gestión, de la consultoría, del marketing, de los medios de comunicación y del ocio. (Rifkin, J. 1996: 59)

La muestra en ese sentido estaría bien integrada e incluso nuestra entrevistada cuestionante se rige por la generalidad, ya que también es periodista. En algunos casos nuestros propios referentes se autoincluyen en grupos o categorizaciones que parecen sentir como pertinentes.

En mi ambiente existen muchos consultores que por su propia calidad de tal, terminan trabajando a distancia en una modalidad que puede llamarse teletrabajo, asesoramiento a distancia, etc. por lo general son profesionales de mas de treinta años y muy calificados. (E. 14)

Incluso cuando E. 11 se refiere a la diversidad termina recurriendo a los estereotipos, y mencionando la reiterada excepción de la correctora de textos de telenovelas, que bien mirada también puede ser incorporada en la categorización arquetípica que usamos nosotros.

Mirá, desde el punto de vista de la profesión..., me encuentro con músicos, me encuentro con arquitectos, me encuentro con traductores, me encuentro con escritores, con periodistas, me encuentro con locutores, digo... .., te encontrarás con de todo, y por supuesto me encuentro muchas veces con gente que yo nunca hubiera pensado, con profesiones que yo nunca hubiera pensado y que sin embargo hacen teletrabajo
 - *¿El técnico calefaccionista, ese tipo de cosas? Claro, por ejemplo ese tipo de cosas, ¿entendés?*
 - *...el dibujante de Marvel... ¡Pero los arquitectos por ejemplo!, es una cosa de locos..., hay asesores, consultores ..., y también como el caso de esta mujer, terminó inclusive encontrando de casualidad, vos vas a leer la nota, encontrando una actividad diferente a la que hacía, pero encontrando una actividad en definitiva,*

Creemos haber encontrado características comunes que permiten establecer una mínima tipología (la inicialmente mencionada) que, sin pretender desbordar la muestra, nos facilitó la investigación al propiciar algunas hipótesis como así también el análisis posterior. Coincidimos si en la necesidad de continuar explorando, expresamente buscar nuevas categorías y ver la evolución de la incorporación profesional al TT.

No podemos dejar de incluir en este punto un tema que tiene especiales connotaciones por ser también de desarrollo actual y con un gran potencial de relación con el TT.

El tipo **GEEC** (o GIC) surgió en las charlas con los informáticos más jóvenes:

Y el perfil es..., por eso te digo, yo me estoy como separando un poco del perfil técnico..., porque ¿qué pasa?, el tipo que..., hay que diferenciarlo muy bien, en esto de la informática, porque el tipo que estudia porque lo apasiona, porque le encanta saber..., solo por el hecho de que le da saber que último protocolo de red existe, o que... virus existe, o que antivirus..., ¿tá?, ese tipo tiene un perfil, ¿tá?, y el tipo que pretende lucrar con la informática, o sea que pretende armar un negocio en la informática tiene otro perfil..., que de repente no le interesa tanto saber el último virus..., si le interesa, pero no por un interés personal, sino porque su negocio muchas veces lo requiere así.
 - *¿Y vos en cual te incluí? Yo me incluiría mas, mas en el empresarial..., o sea, si me gusta la informática, si es algo que me apasiona, pero no el tipo de (ininteligible) que se les llama en inglés.*
 - *¿Cómo se llaman? En inglés se les dice GIC, por eso te digo... GIC se diría, G, I, C.*

Esa primera mención que hizo E. 7 despertó nuestro interés. Los definió como unos *NERDS* (término que implica un tipo intelectual apasionado con ciertos desajustes de integración social) de la informática, solitarios, excéntricos, comunicados por chat, fanáticos de los *games*, y con dificultades de interacción presencial. Nos cuenta sobre un amigo:

... en la familia están las bases, un poco, ¿no?, de lo que va a ser el hombre en el futuro. Y si bien..., ninguna cosa es primero, ni la familia lo antisocializa, ni el tiene problemas de socialización con la familia. O sea, como que un poco se da porque..., por la forma de crianza, no sabría como explicártelo, pero..., como que si se nota que la familia tuvo que ver en su proceso... y, en este caso en particular, te puedo decir que la madre siempre fue para él fue...: "el pibe que más tenía que saber", y siempre le cortó el tema de las novias..., ¿no?, o sea la madre es una mujer muy... muy, muy controladora, ¿no? Entonces como que el tipo, ¿viste?..., (se ríe) parece una película de Stephen King, que te estoy contando... Ahí está (se ríe), pero por algo..., por algo son así. Pero yo me acuerdo cuando éramos chicos, había una chica que lo llamaba y eso..., y el loco estaba re en onda con la mina, pero..., la madre, ¿viste?..., o sea, me enteré después, porque en realidad nunca me lo contó. Yo creo porque le daba vergüenza decirme: "mirá, mi madre no me deja tener una novia", ¿entendés?.

E. 9 en una entrevista posterior nos aportó reflexiones e información sobre lo mismo:

*Sí, me parece que trabajar en informática, en tecnología, muchas veces es bastante alienante. Lo aparta a uno del resto de la gente. No así de sus compañeros de trabajo, con los cuales los ve seguramente más que a su propia familia. El asunto es que gente que piensa de la misma manera, vive de la misma manera, se hablan de la mismas cosas, se empieza a generar una subcultura de la cual es muy difícil después salir, convivir con otras personas. En el día a día ya se piensa distinto. A mí me había pasado de que aplicaba criterios prácticamente lógicos a cualquier orden de mi vida. Ya sea para organizarme el tiempo, para compartir..., hasta los chistes empezaban a tener relación con lo laboral. Y cuanto más elaborado lo que uno se dedica, más se aleja del resto de la gente. Muchas veces uno entendía porqué los chistes de los *NERDs*, o algo por el estilo. Pasaba un poco eso. Mi grupo de todas formas era bastante particular en el sentido de que somos bastante extrovertidos. Pero..., nos dábamos cuenta de que pasa eso. Pero como que a uno lo aleja bastante del resto, digamos, de la gente.*

- Mencionaste a los *NERDs*, alguien me habló de los *GICs*, ¿sabés lo que es un *GIC*? ¿Los *GICs*?, creo que son adictos a la tecnología, fanáticos..., así de los aparatos y..., sí, yo pienso que serían una clase especial dentro de los *NERDs*. El *NERD* se lo tiene como una persona excesivamente estudiosa, pero puede ser dentro de cualquier área, el *GIC* vendría a ser el "*NERD* tecnológico", digamos.

- ¿De alguna forma el informático que tú contás? He visto a muchos, he visto muchos.

- Tú hablaste de..., poco más que de un estilo de vida, con unas características muy especiales, ¿no?, que decís que eventualmente te resultó hasta un poco excesivo. ¿Podés describir algo de eso? Por ejemplo sobre todo del relacionamiento, dónde se origina, cómo se vinculan entre sí, y con el otro sexo

(piensa y se sonríe) Eso es todo un problema. Ojo que el cambio mío de educación no solo era por el entorno en sí, sino porque no me veía el resto de mi vida trabajando de esa manera. Trabajo entre cuatro paredes, por lo general siempre con las mismas personas, poca posibilidad de interactuar con otros, o de explorar otras áreas de conocimientos, o sea hacer que las cosas sean un poco más dinámicas.

Pensamos que hay un interesante terreno de estudio en relación a este fenómeno. Los aspectos de la socialización de los jóvenes en la era de la tecnología, insertos en espacios cada vez más aislados (PC, TV, teléfono –incluso celular propio– en su cuarto, desde niños). Un aislamiento que llega hasta el ámbito colectivo (el walkman, Ipods, los videojuegos, el chat), y que deviene en una comunicación cada vez menos presencial (se juega desde una casa a la otra, o en un cybercafé separados por una mampara – en Corea del Sur un adicto al juego en red falleció agotado tras 10 días de juego). El síndrome *gamecolic* (adicto al juego) no parece tan distante del *workolic* (adicto al trabajo), lo que vimos al referirnos al horario en el TT.

La interacción comunicativa ya tiene sus propios lenguajes, cada vez menos presenciales y más escuetos. Un estudio de la BBC hace referencia a que en algunos países altamente desarrollados un significativo porcentaje de jóvenes se recluyen en sus habitaciones buscando evadir unas relaciones interpersonales que les resultan angustiantes. En Japón, en donde la mitad de los jóvenes entre 20 y 34 años viven en la casa familiar es un fenómeno en crecimiento desde la década de los 90 (los consideran los "nuevos eremitas"):

*La cibercultura dejó de ser un reducto para apasionados de la informática (los hackers) y empezó a ser algo cotidiano para muchas personas (especialmente jóvenes). Algunos quedaron tan prendidos de este mundo virtual que empezaron a huir de las relaciones cara a cara (en Japón, cuna de la gameboy, la play station y el karaoke, surgieron los *hikikomori*, jóvenes recluidos durante largos períodos en su propia habitación). (Historia Universal SALVAT, 2004: 133)*

Esa socialización inicial no parece muy funcional a las formas del trabajo tradicional que requieren y valoran las relaciones interpersonales presenciales, pero si nos parece interesante resaltar su aparente afinidad con el TT.

CONCLUSIONES

Quizás derivado de ser una investigación de carácter exploratorio -con un mínimo de hipótesis-, no encontramos grandes diferencias entre lo esperado y lo encontrado. No se dieron grandes sorpresas en cuanto a las características planteadas al abordar el trabajo de campo.

El marco teórico oportunamente considerado para la definición del problema nos resultó válido. Permanentemente "encontramos" a las lecturas centrales: Beck, Giddens, Castells e incluso Minc y Nora. Una vez más nos asombra su vigencia y su capacidad de pronóstico en relación a fenómenos apenas insinuados cuando algunos de ellos empezaron a escribir.

Desde un punto de vista metodológico reafirmamos la conveniencia de un abordaje cualitativo, todo lo oportunamente argumentado es válido: las características de la población (en especial lo dicho en cuanto a la dificultad para dimensionarla y a su carácter de casi "marginal"). El muestreo "por bola de nieve" no sólo es pertinente, sino que es casi inevitable.

Si bien mencionamos cierto sesgo muestral, el cual indudablemente limita las conclusiones, creemos en la pertinencia de nuestra muestra. La relectura de la literatura especializada (incluso la de investigaciones paralelas a la nuestra) en general nos confirma en las posibilidades de generalización y en la representatividad del discurso de nuestros entrevistados. Esto no es óbice para que una vez que efectivamente hayan bases confiables, como así también se venza la resistencia a suministrar información, sea muy conveniente un relevamiento estadístico de datos que permitan establecer perfiles sobre los actores en muestras mayores.

Nuestra intención de tratar de confrontar algunas categorías definitorias del *trabajo tradicional* con las que eventualmente se están construyendo en esta modalidad extrema del nuevo paradigma productivo consideramos que fue satisfactoria. Nuestros interpelados desde sus discursos manifestaron en muchos casos cierta reflexividad giddensiana, una autoconciencia de ser agentes de un fenómeno en desarrollo. Sus concepciones en varios temas transgreden lo habitual y habilitan las discusiones iniciales para la generación de nuevas pautas de referencia.

Como mero resumen de algunos de los muchos puntos tratados en el análisis a partir de los objetivos específicos y que pensamos permiten alguna conclusión o aporte para la discusión destacamos los siguientes, ordenándolos a partir de las hipótesis exploratorias:

- *El teletrabajo domiciliario independiente es una modalidad de trabajo que difiere en muchos aspectos del ya definido trabajo tradicional.*
- *Un análisis desde las categorías definitorias del trabajo tradicional permitirá estudiar la vigencia o eventual obsolescencia de las mismas.*

Consideramos que estas dos hipótesis se verificaron. En el análisis de los indicadores *lugar de trabajo* y *horario* claramente quedan en cuestión los pilares de tiempo y espacio del trabajo taylorista; asimismo el resto de las categorías relevadas (remuneración, formas contractuales, línea de reporte, tareas, autonomía, etc.) mostraron diferencias sustantivas de una profundidad tal que permiten asegurar que estamos frente a una modalidad productiva muy diferenciada, y que requiere de una reconceptualización para su mejor abordaje.

Cambios profundos en la dicotomía básica y característica de la modernidad del ámbito público/privado, con una *confusión* de los mismos a partir de una herramienta que habilita en sí misma la temprana compatibilidad entre diversión y trabajo. Quizás nunca antes se dio esta polifuncionalidad a tal grado, y de ahí la posibilidad de mezclar ámbitos protegidos y separados, como lo eran hogar / educación / trabajo / diversión. Se acabó lo bueno y lo malo del "marco tarjeta y me voy", o de "nos vemos el lunes", que establecía fronteras incluso legalmente claras.

Y a partir de esta intromisión (buscada o no) se generan toda una serie de cambios en las relaciones sociales de patrón/empleo, hombre/mujer, padres/hijos, empresario/cliente, ciudadano/Estado, trabajador/gremio, etc. Verificamos que predominan situaciones y definiciones grises en lo que antes eran evidentes claros oscuros.

No obstante encontramos poco TT puro, en general parece ser más "herramental", complementario y/o combinado con formas tradicionales. También hay una predominancia de TT local, intrafronterizo, no mayoritariamente transfronterizo, pese a que esa es la imagen que más se publicita y que sorprende como más innovadora por su mayor radicalismo en cuanto a ruptura, con el éter como un nuevo concepto de espacio/tiempo y de copresencia.

La pantalla (PC – TV - celular) se ha convertido en una ventana a otra vida. En esa *televida*, que supuestamente implica pérdida de dimensión espacial y temporal, sensación que nuestros entrevistados no parecen compartir, se da el cambio que los Mattelard (1997: 122) comentan: antes el hogar implicaba ocio, inactividad (seguramente no para las mujeres), ahora desde allí los individuos se informan y actúan cada vez más. El proceso se acelera: la radio demoró 40 años en llegar a los 40.000.000 de usuarios, la TV 10 años e Internet 3 años.

--- *La generación de esta nueva modalidad de trabajo responde a un complejo proceso de adecuación a nuevos contextos (por ej. desempleo, globalización, discriminación, etc.).*

En general nos encontramos con el "lado positivo" del TT, los entrevistados no hacen hincapié en los aspectos para otros alienantes, deshumanizantes, en su potencial flexibilizador en el sentido negativo, en la despersonalización de las comunicaciones, etc. Tampoco surgieron referencias a las formas delictivas del TT, la prostitución infantil, la pornografía virtual, el lavado de dinero, etc. No obstante consideramos abundante literatura alertadora y contrastamos.

Castells (2000 T. III: 380) en su análisis de la sociedad red relata que la implantación de tecnologías y nuevos modos de trabajo derivará en la exclusión social de los *trabajadores genéricos* y en el predominio de un limitado número de *productores informacionales*.

...una proporción creciente de productores controlan su propio proceso de trabajo y entran en relaciones laborales horizontales específicas, de tal modo que, en buena medida se vuelven productores independientes, sometidos a las fuerzas de mercado, pero aplicando estrategias de mercado.

Massera (2004: 35-37)) plantea también la estrategia empresarial de *adaptación al mercado*, en un referente contextual "neoliberal de globalización post setenta". Los mercados globalizados, resultantes de la dinámica capitalista, provocan demandas insatisfechas por el modo de producción tradicional (cambios rápidos, nuevos hábitos de consumo, desempleo, inestabilidad). En ese marco las economías entran en una competencia mayor, lo que evidencia sus contradicciones y provoca el surgimiento de las llamadas *modalidades flexibles del trabajo*.

En esa óptica el TT, visto como trabajo flexibilizado, como adecuación al mercado, sería una de las formas adoptadas dentro de lo que Zarifian (1994: 5-11) define como *modelo sistémico*, el cual no llega a plantear una verdadera alternativa al modelo operativo, ya que si bien se propone generar un sistema de interacción que habilite la creatividad (y que devuelva el trabajo al trabajador), no logra superar la contradicción de que las metas siguen siendo fijadas externamente (ahora por el omnipresente mercado).

No se refleja en la muestra que sean formas de flexibilización empresarial, de tercerización o precarización impuesta. Esto puede deberse a las características de la muestra. Asimismo en varios de los discursos hacen referencia al sentimiento de "apropiación del trabajo" y a mayores posibilidades de creatividad, lo que los aproxima al *enfoque de la acción* del mencionado Zarifian. Vimos también que esto amerita algunas reflexiones del investigador desde el área del Derecho, quién sostiene cierta pervivencia de formas de dependencia encubiertas.

--- *Ese proceso incide y es incidido por nuevas formas de socialización. La incorporación al mercado laboral de la llamada generación @, en la que las TICs tienen un fuerte y formativo impacto, promueve una funcionalidad recíproca entre los nuevos operadores y el TT.*

En nuestro país hay un desarrollo temprano de la informática, por lo cual se ha dado una socialización del PC, con alcances que últimamente se han incrementado por la proliferación de los cybercafés. También hay esfuerzos estatales y empresariales para dicha difusión.

18% de uruguayos usan Internet (en EE.UU. 50%) y la conexión a la banda ancha siguió en aumento en una crisis que generó resistencia a aumentar los gastos fijos (por ej. disminuyeron las conexiones a TV cable). Los niños aumentan las horas de PC y disminuyen las de TV.

Índice Alfabetización Digital: Uruguay 51° en el mundo y 2° en A. Latina (1° Chile).

Según Roberto Elizalde asesor de DINACYT (Dirección Nacional de Ciencia y Tecnología) - enero/2006

Desde la temprana socialización los jóvenes incorporan las nuevas herramientas a través de prácticas de estudio que todavía están en proceso de discusión por los especialistas en cuanto a sus efectos sobre, por ejemplo, la comunicación. Uno de nuestros entrevistados, en su carácter de docente y analizando las posibilidades de la capacitación a distancia (específicamente por Internet), buscó una justificación que terminó en crítica:

...pero no dejo de reconocer que este mundo necesita herramientas rápidas, como decía el inspector de la Guerra de las Galaxias: "todo lo malo se hace más rápido, más fácil y..., más barato" (se ríe) (E. 6)

Como vimos en el análisis hay muchos elementos que cooperan a una socialización diferente y afin a los requerimientos de esta modalidad productiva. Podemos decir que la herramienta es afectada por las características de los usuarios y a su vez potencializa esas características.

P. Flichy (1993: 212) dice que la invención en 1959 del transistor habilitó el pasaje de la radio colectiva a individual, y a partir de ahí fue posible "vivir juntos separadamente".

El tema del individualismo como elemento afin al TT nos resulta de interés, y consideramos que amerita estudios específicos multidisciplinares. E. Hobsbawm (2001: 336) lo plantea como característico de nuestra época:

La revolución cultural de fines del siglo XX debe, pues, entenderse como el triunfo del individuo sobre la sociedad o, mejor, como la ruptura de los hilos que hasta entonces habían imbricado a los individuos en el tejido social. Y es que este tejido no sólo estaba compuesto por las relaciones reales entre los seres humanos y sus formas de organización, sino también por los modelos generales de esas relaciones y por las pautas de conducta que era de prever que siguiesen en su trato mutuo los individuos, cuyos papeles estaban predeterminados, aunque no siempre escritos.

Beck e incluso Toffler mencionan algunas características individualistas de los trabajadores del nuevo sistema, que creemos reflejan parte de lo visto en el análisis, y también aportan para entender el aparente divorcio de intereses que vimos entre lo legal/formal y su aspiración libertaria y reivindicativa de la informalidad.

Al "fordismo" le correspondió una sociedad regida por normas. En el régimen de riesgo, a los humanos se les exige proyectos personales, movilidad y fórmulas para velar por sí mismos. (Beck, U. 2000: 79)

Estas personas son complejas, individualistas, orgullosas de los aspectos en que se diferencian de los demás. Tipifican la fuerza de trabajo desmasificada que necesita la industria de la tercera ola.

(Toffler, A. 1981: 371)

Dos sociólogos nacionales al estudiar la crisis del sindicalismo local hacen mención al mismo.

Las propuestas de flexibilización incorporan esta dimensión individualista sobre el trabajo y conllevan a una sujeción del individuo a otros tipos de identidades en algún sentido distintas a la identidad clasista que históricamente le dio fundamento al sindicalismo. (Supervielle, M. y Quiñones, M. s/inf.: 25)

Nuestros indagados no parecen preocuparse, así como tampoco los desvela el tema de la falta de supervisión directa, el relacionamiento diario con sus compañeros, los planes de carrera funcional, la pérdida del espacio público de trabajo, la protección de la seguridad social, etc.. Todas estas cosas son objeto de la legislación mencionada como pionera. Este tema en particular está siendo estudiado desde el Derecho Laboral y creemos que admite varias lecturas.

El estudio del perfil del GEEC, así como del fenómeno *hikikomori*, como estereotipos "desorbitados" nos parece pertinente a ser profundizado, y tiene mucha relación con lo anterior.

En EE.UU. surgieron asociaciones como Jugadores en Red Anónimos o Madres contra la dependencia de los videogames. El juego más exitoso Halo 2 cuenta con más de un millón de jugadores en Internet. Algunos adolescentes juegan hasta 70 hs. por semana. El DODECÁ localmente hizo un interesante video ("Máscaras") sobre un cybercafé y sus usuarios.

Todo lo anterior nos lleva a una conclusión de que localmente se estaría dando un cambio hasta cierto punto dosificado (¿muy a la uruguayá?), con un impacto amortiguado, en etapas y desde antecedentes de trabajo afines a la modalidad.

La intromisión hogareña, esa transposición de ámbitos públicos y privados no estaría siendo percibida como traumática. Al no haber una clara imposición, los participantes no sólo no se sienten privados de algo, sino que muchos lo ven como una conquista.

La innovación tecnológica se ha ido implementando en muchos casos casi insensiblemente, y en áreas que parecen beneficiosas a los actores. En oportunidades no asocian a nivel conciente la potencialidad negativa en cuanto a desempleo y transformación social no siempre buscada.

La discusión sobre lo positivo o lo negativo recién comienza, si bien como vimos ya tiene extensa consideración. Nuestra investigación no soslayó el tema, varios discursos encierran opiniones enfrentadas. Dados los objetivos primarios no hicimos especial hincapié en ello, pero es uno de los grandes temas a analizar. Sus raíces son profundas, y si bien desbordan el tema específico del TT, creemos que hacerlo desde el mismo puede incorporar elementos para la comprensión de temas tales como flexibilización, globalización, nuevas formas de familia, urbanismo, comportamiento organizacional, etc..

Para el cierre nos parece coherente apelar a Castells y a Beck, quienes prescinden de posturas integracionistas o apocalípticas y optan por una posición más relativista:

El siglo XXI no será una era tenebrosa, pero tampoco procurará a la mayoría de la gente las prodigalidades prometidas por la más extraordinaria revolución tecnológica de la historia. Más bien se caracterizará por una perplejidad informada. (Castells, M. 2000 T. III: 392)

La sociedad laboral se acerca a su fin tanto más cuanto mayor es el ritmo con el que las tecnologías inteligentes suplantán a las personas. ¿Acabará esto desembocando en catástrofe? No, más bien lo contrario. Sólo cuando se consiga transferir a las máquinas todos los elementos pasivos y miserables estarán las fuerzas creadoras humanas libres para acometer punto por punto las grandes cuestiones de la segunda modernidad. Nadie puede vaticinar ningún resultado, ni positivo ni negativo. ¿Por qué, entonces, ser o sólo pesimista o sólo optimistas, y no ambas cosas a la vez? (Beck, U. 2000: 194)

Bibliografía consultada

- Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo (2003), en revista Relaciones Laborales N° 1, Montevideo, Tradinco, págs. 161-166
- Aldabate, Joaquin Juan (2005): *La participación de los trabajadores en la tecnología*, Madrid, Consejo Económico y Social
- Aldao-Zapiola, Carlos (2003), *Liderazgo Efectivo en una Economía Global - Liderazgo Eficiente en una Sociedad Mundial*, en rev. Relaciones Laborales N° 2, Montevideo, Tradinco, págs. 11-38
- Alonso, Luis Enrique (1994): *Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa*, en *La mirada cualitativa en sociología*, Edit. Fundamentos
- Altesor, Homero (1974): *Itinerario del Ser en la Filosofía de Occidente*, MVD, La casa del estudiante
- Arocena, Rodrigo (1994): *Transformación del Trabajo y desarrollo*, en revista Encuentros N° 4, Montevideo, pp.23-29
- Barrán, José Pedro (1993): *El Disciplinamiento (1860-1920), Historia de la sensibilidad en el Uruguay – T. 2*, Montevideo, Ediciones de la Banda Oriental
- Beck, Ulrich (1998a): *La sociedad del riesgo–Hacia una nueva modernidad*, Barcelona, Edit. Paidós
- Beck, Ulrich (1998b): *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*, Barcelona, Edit. Paidós
- Beck, Ulrich (2000): *Un nuevo mundo feliz - La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Edit. Paidós
- Beltrán, Miguel (1986a): *Cinco vías de acceso a la realidad social*, en *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación - García Ferrando, Ibañez, Alvira (comp.)*, Madrid, Edit. Alianza
- Beltrán, Miguel (1986b): *Cuestiones previas acerca de la ciencia de la realidad social*, en *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación - García Ferrando, Ibañez, Alvira (comp.)*, Madrid, Edit. Alianza
- Belzunegui, Angel (2002): *Teletrabajo: Estrategias de Flexibilidad*, Madrid, Consejo Económ. Social
- Blanchet, Alain (1989): *Entrevistar*, en *Técnicas de investigación en Ciencias Sociales - Blanchet, A.; Ghiglione, R.; Massonannat, J.; Trognon, A.*, Madrid, Narcea SA Ediciones
- Blanco, Ariel (2005): *El teletrabajo*, monografía para el Taller de Sociología de la Comunicación de Masas, FCS, UDELAR, Uruguay
- Briones, G. (1982): *Formulación de problemas de investigación*, en *Métodos y técnica de investigación para las Ciencias Sociales*, México, Edit. Trillas
- Boudon, Raymond (1981): *La lógica de lo social – Introducción al análisis sociológico*, Madrid, Ediciones RIALP S.A.
- Bourdieu, P.; Chamboredon, J.; Passeron, J.C. (1973): *El oficio del sociólogo*, Bs. As., Edit. Siglo XXI
- Burke, J. y Ornstein, R. (2001): *Del hacha al chip. Cómo la tecnología cambia nuestras mentes*, Barcelona, Edit. Planeta S.A.
- Busom, Rais (1996): *Teletrabajo, la oficina virtual*, en rev. Apuntes de abril, MVD. ADPU, pp.50-52
- Castells, Manuel (2000): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, México, Siglo XXI
- Castillo, Juan José (comp.) (1991a): *Las nuevas formas de organización del trabajo – Viejos retos de nuestro tiempo*, Madrid, MTSS España

- Castillo, Juan José (comp.) (1991b): *La automatización y el futuro del trabajo – Diseño del trabajo y cualificación de los trabajadores*, Madrid, MTSS España
- Cea D'Ancona, Ma. Ángeles (1996): *Metodología Cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*, Madrid, Síntesis Sociológica
- Cisa Rodríguez, Agustín (1995): *Introducción a los métodos y técnicas de investigación social*, Montevideo, FCU
- Chiavenato, Idalberto (2000): *La nueva gerencia de RR.HH.*, en I Congreso iberoamericano de Facultades y Escuelas de Relaciones Industriales, Universidad de San Martín de Porres, pp.13-24
- Child, John (1991): *Estrategias Gerenciales, nueva tecnología y proceso del trabajo*, en *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, MTSS España
- Davis, Louis (1971): *La próxima crisis de la gestión de la producción: tecnología y organización*, en *Las nuevas formas de organización del trabajo – Viejos retos de nuestro tiempo*, Madrid, MTSS España
- De Martino, Mónica (2005): *Género y subjetividad en el mundo del trabajo*, en *Trabajo y Subjetividad*, Bs. As., Edit. Paidós
- Diccionario Enciclopédico de la Formación Profesional (Versión Preliminar) (1996) - 1ra. edición, Montevideo, CINTERFOR-OIT
- Dictionary of Human Resources & Personnel Management (1997) - 2da. edición, Gran Bretaña, Peter Collin Publishing Ltd.
- Diebold, John (1986): *Futuro. Innovación tecnológica y cambio social*, Bs. As., Edit. Fraternal S.A.
- Dina, Angelo (1982): *Tecnología y Trabajo, precedentes históricos y problemas actuales*, en *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, MTSS España
- Dunlop, John T.(1996): *Sistemas de relaciones industriales (1958)*, en *Curso Introductorio de Relaciones Laborales 2da. edición*, Montevideo, FCU, pp.31-42
- Eco, Umberto (1968): *Apocalípticos e integrados ante la cultura de masas*, Barcelona, Ed. Lumen
- Ermida, Oscar (1994): *Los cuestionamientos al Derecho del Trabajo y al sistema de relaciones laborales*, en revista Encuentros N° 4, Montevideo, pp.7-22
- Estadísticas Básicas de la Universidad de la República (2005) - Catálogo 2004 - Dirección General de Planeamiento - UDELAR - Montevideo, Imp. Grafinel
- Fernández Tuneu, Raúl (1991): *Avance tecnológico: creación de nuevas actividades y fuentes de empleo*, en revista Empresa y Trabajo de agosto, Montevideo, pp.6-13
- Ferrater Mora, José (1970): *Diccionario de Filosofía abreviado*, Bs. As., Edit. Sudamericana
- Filgueira, Carlos (1984): *Indicadores sociales: consideraciones y propuestas*, documento interno de la División de Desarrollo Social de la CEPAL
- Fischer, Heinz (1998): *Nuevas pautas en la gestión de recursos humanos*, en revista de Adecco con ponencias del Congreso Mundial de Gestión de Recursos Humanos - Caracas 1998, pp. 13-19
- Flichy, Patrice (1993): *Una historia de la comunicación moderna*, Barcelona, Gustavo Gili S.A.
- Flores, F. y Gray J. (2000): *El final de las profesiones. Nuevas formas de trabajo y de política pública*, en *La práctica multidisciplinaria en la organización del trabajo*, Montevideo, Edit. Psicolibros
- Flores Mansilla, Pablo (2003): *Teletrabajo*, en Almanaque 2004 - Banco de Seguros del Estado. Montevideo, Impresora Lagomarsino, pp. 194-199

- Fourastié, Jean (1960): *¿Por qué trabajamos?*, Bs. As., EUDEBA
- García Canclini, Néstor (1990): *Culturas híbridas. Estrategias para entrar y salir de la modernidad*, México, Grijalbo
- Gauthier, Gustavo (2004): *Teletrabajo*, trabajos preparatorios de su investigación para la Facultad de Derecho, UDELAR, Uruguay
- Gbezo, Bernard (1995): *Otro modo de trabajar: la revolución del teletrabajo*, en revista Trabajo N° 14, Madrid, pp. 4-7
- Giddens, Anthony (1): *La constitución de la sociedad*, (bajado de Internet)
- Giddens, Anthony (2): *Globalization arrives*, (bajado de Internet)
- Giddens, Anthony (1995): *Modernidad e identidad del yo*, Barcelona. Península
- Giddens, Anthony (1998): *Consecuencias de la modernidad*, Bs. As., Amorrortu
- Giddens, Anthony (1994): *Las nuevas reglas del método sociológico*, Bs. As., Amorrortu
- Girard Ochoa, Fernando (2003): *El acá y el allá del trabajo*, en suplemento Empresas&Negocios de "Crónicas" del 7 de noviembre, Montevideo
- Goblot, Edmond (1942): *Vocabulario filosófico*, Bs. As., Librería "El Ateneo"
- Gómez, Simón (2003): *El teletrabajo, mar de oportunidades*, en suplemento Fin de Semana de "El Observador" del 8 de noviembre, Montevideo, pp. 2-3
- González Blasco, Pedro (1986): *Medir en las ciencias sociales*, en *El análisis de la realidad social: Métodos y técnicas de investigación - Compilación de García Ferrando, M.; Ibáñez, J. y Alvira, F.*, Madrid, Alianza Editorial, pp.209-235
- Gran Diccionario SALVAT (1992) - Edición especial para El País y Old Times, Barcelona, Salvat S.A.
- Guía práctica de Internet (1999) - Edición para El Observador, Bs. As., Arte Gráfico Edit. Argentino S.A.
- Himanan, Pekka (2002): *La ética del hacker y el espíritu de la era de la información*, Bs. As., Grupo Edit. Planeta S.A.I.C.
- Historia Universal SALVAT (2004): *T. XX: Fin de siglo. Las claves del siglo XXI*, Madrid, Edit. Salvat
- Hobsbawm, Eric (2001): *Historia del siglo XX*, Bs. As., Grupo Editorial Planeta
- Jiménez Salazar, Andrés (1998): *El teletrabajo*, tesis para ingresar al Colegio de Abogados de Derecho del Trabajo, Bogotá
- Klauber, James (1998): *Flexibilidad: la nueva tendencia mundial*, en revista de Adecco con ponencias del Congreso Mundial de Gestión de Recursos Humanos - Caracas 1998, pp. 21-27
- Lazarfeld, P.F. y Merton, R.K. (1985): *Comunicación de masas, gustos populares y acción social organizada*, en de Moragas, Miquel: *Sociología de la comunicación de Masas*, Barcelona
- Lescano, Graciela (2003): *Apuntes sobre muestreo*
- Linhart, Daniele (1991): *Crisis y Trabajo*, en *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, MTSS España
- Manacorda, Paola (1984): *Las nuevas tecnologías electrónicas y el trabajo de las mujeres en Europa*, en *La automatización y el futuro del trabajo*, Madrid, MTSS España
- Marengo, C. y Urvoy, J. (1975): *Informática y sociedad*, Barcelona, Edit. Labor S.A.
- Margel, Geyser (2000): *La reconfiguración de las identidades profesionales ante los cambios socio-técnicos*, en Revista de Ciencias Sociales N° 17, Montevideo, FCU, pp. 22-33

- Margel, Geyser (2003): *Desde dónde y porqué estudiar las identidades profesionales: algunos lineamientos para la reflexión*, en *La práctica multidisciplinaria en la organización del trabajo*, Montevideo, Edit. Psicolibros
- Manpower-Argus: *Varios artículos de noticias sobre teletrabajo en el mundo*, en *Revista de Manpower* Nros. 353, 354 y 356 de 1999, Milwaukee, IMD
- Martinez, Beatriz (2005): *Las nuevas formas de organización del trabajo: obstáculo para la construcción de una identidad*, en *Trabajo y Subjetividad*, Bs. As., Edit. Paidós
- Martinez Fons, Daniel (2002): *El poder de control del empresario en la relación laboral*, Madrid, Consejo Económico y Social
- Massera, Ema Julia (Coord.) (2004): *Trabajo e innovación en Uruguay*, Montevideo, Trilce
- Mattelart, A. y Mattelart, M. (1997): *Historia de las teorías de la comunicación*, Barcelona, Paidós
- Maurice, Marc (s/inf.): *Le déterminisme technologique dans la sociologie du travail (1955-1980). Un changement de paradigme?*, fotocopia s/inf., págs. 22-37
- Mayntz, R.; Holm, K. y Hubner, P. (1975): *Introducción a los métodos de la sociología empírica*, Madrid, Alianza Editorial
- Merton, Robert King (s/inf.): *Teoría y estructura sociales*, en Ficha N° 39, Montevideo, FCE
- Minc, Alain (1986): *El desafío del futuro*, Barcelona, Edic. Grijalbo S.A.
- Nora, S. y Minc, A. (1987): *La informatización de la sociedad*, Argentina, Fondo Cultura Económica
- Novo, Leonardo (2004): *La crisis financiera y el problema del trabajo. Aproximación al "estudio" de un caso. El marco global*, en *V Jornadas de Psicología y Organización del Trabajo*, Montevideo, Edit. Psicolibros
- Novo, Leonardo (2005): *El lugar social del trabajo. El papel del mecanismo empleo-desempleo en el capitalismo mundial integrado*, en *Trabajo y Subjetividad*, Bs. As., Edit. Paidós
- Otormín, Fátima (2005): *Capitalismo y trabajo: análisis de la sociabilidad contemporánea*, en *Trabajo y Subjetividad*, Bs. As., Edit. Paidós
- Padua, Jorge (1979): *Técnicas de investigación aplicadas a las Ciencias Sociales*, México, FCE
- Palomino, Héctor (2000): *Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas*, en *Revista de Ciencias Sociales* N° 17, Montevideo, FCU, pp. 95-115
- Pequeño Larousse Ilustrado (1964) - Paris, Editorial Larousse
- Pucci, F. – Levin, R. – Trajtenberg, N. y Bianchi, C. (2003): *El aprendizaje organizacional en contextos de incertidumbre*, en *La práctica multidisciplinaria en la organización del trabajo*, Montevideo, Edit. Psicolibros
- Pucci, F. – Levin, R. – Trajtenberg, N. y Bianchi, C. (2005): *Modelos de gestión del riesgo en la industria de la construcción en el Uruguay*, en *VI Jornadas de Psicología y Organización del Trabajo*, Montevideo, Edit. Psicolibros
- Ramonet, Ignacio (2000): *La golosina visual*, Madrid, Edit. Debate S.A.
- Raso, Juan (1996): *Nociones de la teoría sistémica de John Dunlop*, en *Curso Introductorio de Relaciones Laborales 2da. edición*, Montevideo, FCU, pp.43-46
- Raso, Juan (2003): *Derecho del Trabajo y Derecho del Empleo: de la protección del trabajo subordinado a la tutela de "los trabajos"*, en *La práctica multidisciplinaria en la organización del trabajo*, Montevideo, Edit. Psicolibros

- Reich, Robert (1993): *El trabajo de las naciones. Hacia el capitalismo del siglo XXI*, Bs. As., Javier Vergara Editor S.A.
- Rezende, Roberto (2005): *O contrato de trabalho através da Internet*, en XIV Jornadas Rioplatenses de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Montevideo, FCU
- Richeri, Giuseppe (1984): *El universo telemático – Trabajo y cultura en el futuro inmediato*, Barcelona, Editorial Mitre
- Rifkin, Jeremy (1996): *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Bs. As., Editorial Paidós
- Robbins, Stephen (1999): *Comportamiento organizacional*, México, Prentice-Hall-Pearson
- Sabatini, Francisco (1993): *¿Qué es un proyecto de investigación?*, Santiago de Chile, IEU
- Sanguinetti Raymond, Wilfredo (2003): *Teletrabajo y Globalización*, España, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- Santos, Laura (2005): *El trabajo de robar. Hacia la construcción de una nueva subjetividad*, en VI Jornadas de Psicología y Organización del Trabajo, Montevideo, Edit. Psicolibros
- Schvarstein, L. y Leopold, L. (comps.) (2005): *Trabajo y Subjetividad – Entre lo existente y lo necesario*, Bs. As., Edit. Paidós
- Selltiz, C.; Jahoda, M.; Deutsch, M. y Cook, S.W. (s/inf.): *Métodos de investigación en las relaciones sociales*, Madrid, Ediciones Rialp, S.A.
- Shomaly, Denise : *Atipias laborales y nuevas tecnologías de comunicación*, (bajado de Internet)
- Stecher, A. – Godoy, L y Díaz X. (2005): *Relaciones de producción y relaciones de género en un mundo en transformación*, en *Trabajo y Subjetividad*, Bs. As., Edit. Paidós
- Supervielle, M. y Quiñones M. (2004a): *De la marginalidad a la exclusión social –cuando el empleo desaparece-*, en V Jornadas de Psicología y Organización del Trabajo, Montevideo, Edit. Psicolibros
- Supervielle, M. y Quiñones, M. (2004b): *La incorporación del trabajador al trabajo: gestión y auto-gestión de los conocimientos en la sociedad del control (La perspectiva de la Sociología del Trabajo)*, en revista *Relaciones Laborales* N° 4, Montevideo, Tradinco, págs. 126-164
- Supervielle, M. y Quiñones, M. (s/inf.): *La instalación de la flexibilidad en Uruguay*, en Documento de Trabajo N° 45, Montevideo, Depto. Sociología, FCS
- Sutz, Judith (1986): *La informatización en el futuro de América Latina. Una exploración de tendencias*, Cuaderno de CIESU N° 56, MVD, Ediciones de la Banda Oriental
- Tagliaferro, María Laura (2004): *Teletrabajo*, monografía para el Curso Introductorio de la Carrera de Relaciones Laborales, UDELAR, Uruguay
- Taylor, Frederick (1911): *Principios de la Administración Científica*, Buenos Aires, El Ateneo, s/inf.
- Toffler, Alvin (1981): *La tercera ola*, Barcelona, Plaza & Janés, S. A.
- Toffler, Alvin (1983): *Avances y Premisas*, Barcelona, Plaza & Janés, S. A.
- Trajtenberg, Nicolás (2004): *El desempleo y el delito: un vínculo fundamental para entender las transformaciones sociales en la actualidad*, en V Jornadas de Psicología y Organización del Trabajo, Montevideo, Edit. Psicolibros
- Trist, Eric. (1980): *La evolución de los sistemas sociotécnicos*, en *Las nuevas formas de organización del trabajo – Viejos retos de nuestro tiempo*, Madrid, MTSS España

- Udy, Stanley (1970): *El trabajo en las sociedades tradicional y moderna*, Bs. As., Amorrortu
- Useche, M.C. y Queipo, B. (2002): *La organización del trabajo en el marco de la globalización*, en Gaceta Laboral Vol. 8, Univ. de Zulia, Maracaibo, Ediciones Astro Data S.A.
- Valles, Miguel S. (1997): *Técnicas cualitativas de investigación social*, Madrid, Síntesis Sociológica
- Varios autores (1996): *The social implications of teleworking*, artículo de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin
- Varios autores (1999a): *La educación mediatizada*, en revista IN de "El País" de agosto, Montevideo, pp. 14-17
- Varios autores (1999b): *Hacia la oficina virtual*, en revista IN de "El País" de octubre, Montevideo, pp. 18-19
- Varios autores (2001): *Internet: ¿acorta o ensancha la brecha?*, en revista IN de "El País" de noviembre, Montevideo, pp. 22-23
- Varios autores (2002 al 2004): *Artículos y entrevistas sobre teletrabajo*, en NETGATE magazine, Montevideo
- Varios autores (2003a): *Futuro Enredado: Teletrabajo e Internet en Uruguay*, en revista PAULA de "El País" de setiembre, Montevideo, pp. 34-35
- Varios autores (2003b): *Salida laboral a distancia*, en suplemento Empresas&Negocios de "Crónicas", del 31 de octubre, Montevideo, pp. 2
- Varios autores (2003c): *Foro sobre Teletrabajo, otra opción laboral*, en "El Observador" del 26 de setiembre, Montevideo, pp. 13
- Varios autores (2003d): *La práctica multidisciplinaria en la organización del trabajo, IV Jornadas de Psicología y Organización del Trabajo*, Montevideo, Edit. Psicolibros
- Varios autores (2004a): *Gran interés por nueva modalidad de Teletrabajo*, en "Búsqueda" del 8 de enero, Montevideo, pp. 26
- Varios autores (2004b): *Auge de teletrabajo amplía mercados*, en "El País" del 27 de setiembre, Montevideo, bajado de Internet
- Varios autores (2004c): *V Jornadas de Psicología y Organización del Trabajo*, Montevideo, Edit. Psicolibros
- Varios autores (2005): *VI Jornadas de Psicología y Organización del Trabajo*, Montevideo, Edit. Psicolibros
- Varios autores (s/inf.): *Así trabajaremos en el año 2000*, fotocopia de la revista Estrategia, pp. 34-39, reproducido de las revistas "Fortune-Negocios", material de curso en ORT
- Wittke, Tommy (2003): *La organización de la crisis*, en *La práctica multidisciplinaria en la organización del trabajo*, Montevideo, Edit. Psicolibros
- Wittke, Tommy (2005): *La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo*, en *Trabajo y Subjetividad*, Bs. As., Edit. Paidós
- Wilson, Theodore (1990): *Métodos cuantitativos vs cualitativos en investigación social*, Ficha N° 256, Montevideo, FCS
- Wolf, Mauro (1994): *Los efectos sociales de los media*, Barcelona, Paidós
- Zarifian, Philippe (1994): *El trabajo: del modelo de la operación al modelo de la acción*, Serie Documentos del Trabajo N° 7, Montevideo, UNICCOP, 1996
- Zarifian, Philippe (2001): *Objetivo competencia*, San Pablo, Atlas