

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

**Exploración de la práctica autónoma del teletrabajo  
de los jóvenes uruguayos**

**Mariana Silva Peña**  
Tutora: Susana Lamschtein

**2014**

# Índice

---

1. Introducción.....	1- 2
1.1. Pregunta de investigación.....	2
2. Marco Teórico y antecedentes.....	3- 15
2.1. Breve historia del teletrabajo.....	3
2.2. Teorizaciones críticas versus teorizaciones favorables.....	8
2.3. Panorama del teletrabajo en Uruguay.....	12
3. Metodología.....	15- 19
3.1. Objetivo general.....	15
3.2. Objetivos específicos.....	15
3.3. Estrategia de trabajo.....	15
3.4. Entrevista Estandarizada.....	16
3.5. Análisis de testimonios.....	18
4. Análisis de datos.....	19- 37
4.1. Ventajas del teletrabajo autónomo.....	19
4.2. Desventajas del teletrabajo autónomo.....	24
4.3. Demandas de los teletrabajadores independientes.....	32
4.4. Síntesis de las demandas.....	36- 37
5. Conclusiones.....	37- 41
6. Bibliografía consultada.....	42- 45
7. Anexos.....	46- 53
7.1. Pauta Entrevista Estandarizada.....	46- 47
7.2. Comité Nacional para el Teletrabajo. Proyecto de Ley.....	48- 50
7.3. Interés por el teletrabajo en Hispanoamérica.....	51- 52

## 1. Introducción

El teletrabajo autónomo (o independiente) representa en nuestro país una actividad silenciosa que crece día a día desde la pasada década, gracias a las innovaciones tecnológicas que los teletrabajadores autónomos han ido incorporando al proceso productivo. A grandes rasgos podemos indicar que este fenómeno es un modo particular de desarrollar una tarea retribuida, que se lleva a cabo a distancia empleando las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) específicamente la computadora e Internet.

La expansión de dicha actividad ha sido posible gracias a que los avances informáticos y los canales comunicacionales de los últimos tiempos, han alcanzado a una población creciente, facilitándose el acceso al hardware y al software, como también el acceso a la información.

Es así que el aprovechamiento de estos adelantos aplicados en el teletrabajo autónomo, nos llevan a la necesidad de replantearnos algunas cuestiones como las relaciones que derivan de la práctica de esta actividad, así como la pertinencia del derecho laboral vigente.

Por lo tanto, la presente investigación pretende responder a la interrogante de cómo se manifiesta la relación trabajo-sujeto en los individuos que teletrabajan de manera autónoma. Para esto, hemos indagado sobre las condiciones laborales de estos sujetos, los beneficios y desventajas que encuentran en la práctica del teletrabajo y sus demandas para conseguir la formalización en nuestro país.

La idea de abordar este tema surge luego de advertir que no hay prácticamente estudios en Uruguay que se refieran al teletrabajo desde el enfoque de la autonomía; por el contrario, la mayoría de la literatura contextualiza y desarrolla el fenómeno desde el enfoque de la dependencia, es decir, en condición de asalariado. De igual manera, es habitual encontrar información sobre la actividad desde la óptica del teletrabajo como complemento a los empleos tradicionales, pero no como una ocupación que se desarrolla como fuente primaria de ingresos.

La elección de este tema también radica en que la tecnología está presente en nuestro diario vivir, expresada de muy distintas maneras y alcances, y de forma más intensa para unos que otros, pero siempre interviniendo en nuestra forma de comunicarnos interpersonalmente, en el acceso al conocimiento y especialmente, en la actividad productiva.

Finalmente, como se presume que es una ocupación en la que mayoritariamente se dedican los jóvenes, se optó por delimitar la población de estudio a los “jóvenes uruguayos” (individuos de 18 a 29 años de edad) que hayan tenido antecedentes en el teletrabajo independiente.

Este tramo etario comprende la edad en que muchos individuos intentan conseguir su primer empleo. Además, estudiar a los “jóvenes”, trae implícito el hecho de que estas generaciones han crecido en un contexto caracterizado por el uso de nuevos insumos tecnológicos.

Los jóvenes se relacionan en un mundo donde los avances informáticos son constantes y cada vez más vertiginosos, los cuales a la postre, generan cambios en su modo de vida, en este caso particularmente, la forma de desarrollarse como trabajadores valiéndose de una manera innovadora de realizar una actividad remunerada.

## **1.1 Pregunta de investigación**

¿Cómo se manifiesta la relación trabajo-sujeto en los individuos que teletrabajan de manera autónoma?

## 2. Marco Teórico y antecedentes

Definiremos al *teletrabajo* como: la forma de organizar y realizar el trabajo en el domicilio del trabajador, o en lugares o establecimientos ajenos al empleador, mediante la utilización de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).<sup>1</sup>

La Asociación Japonesa de Teletrabajo fijó una medición para poder caracterizar a un individuo como *teletrabajador* la cual logró consenso a nivel mundial.<sup>2</sup> Según delimitaron, el teletrabajo existe cuando el individuo se ocupa de esta forma por lo menos, el equivalente al 20% del horario estándar de oficina a nivel semanal, es decir, teletrabaja el 20% de 40 horas. Esto significa que si el sujeto se ocupa a distancia con una computadora personal (PC) un mínimo de 8 horas semanales en una actividad productiva, se lo puede definir como un teletrabajador.

Este recuento temporal también es aplicable para aquellos individuos que teletrabajan a distancia para una empresa, en donde, si la tarea desde el domicilio le absorbe más del 20% de su horario de oficina, también se los considera teletrabajadores, pero en este caso ya no son individuos autónomos, sino *dependientes* o teletrabajadores *por cuenta ajena*.<sup>3</sup>

La *autonomía* de la labor se establece a partir de que el sujeto se desempeña por su propia cuenta, en otras palabras, sin estar en un vínculo de dependencia con una empresa o institución.<sup>4</sup>

### 2.1 Breve historia del teletrabajo

Hasta el año 1970, el mundo capitalista mantuvo un crecimiento económico acelerado y continuo<sup>5</sup>, sin embargo durante el transcurso de la década comienza a experimentar

---

<sup>1</sup> Rubbini, N. & Suárez, A. (2011) Bases para una descripción integral del teletrabajo. Asociación argentina de especialistas en estudios del trabajo. Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

<sup>2</sup> The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Information Technology Outlook, 2006.

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> Belzunegui, A. (2001) Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: el estudio sobre el teletrabajo. Tesis Doctoral, Universitat Rovira i Virgili.

<sup>5</sup> Silvero, M. (2009) Etapas del Capitalismo. Visto en Biblioteca Virtual:  
<http://es.scribd.com/doc/19988780/Etapas-del-Capitalismo>

dificultades, llegando al año 1973 con una importante inestabilidad generada por la Crisis del Petróleo. Esta fue ocasionada por la caída del dólar, la guerra de Vietnam y el desligue de la moneda del patrón-oro. La crisis se agudizó con la Guerra del Yom Kippur debido a que algunos países como EE.UU. y Holanda se alinearon a Israel. En consecuencia, las naciones árabes integrantes de la Organización de los Países Exportadores de Petróleo (OPEP) decidieron a modo de represalia, precipitar un brusco aumento del precio del crudo, afectando completamente la economía internacional. Su valor se cuadruplicó en apenas dos meses, de octubre a diciembre de 1973.<sup>6</sup>

Por lo tanto, “una de las principales preocupaciones mundiales era el abastecimiento de combustible y en consecuencia el transporte”.<sup>7</sup> Ya que la crisis afectó de forma directa a los vehículos, quienes los utilizaban para trasladarse al trabajo se encontraron en la encrucijada de no poder viajar en ellos. Esta problemática encontraría sin embargo una curiosa solución en los Estados Unidos, que consistió en “llevar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo”.<sup>8</sup> En otras palabras, el fenómeno del teletrabajo es hijo de esta crisis.<sup>9</sup>

Esta forma novedosa de desempeñarse laboralmente -a distancia- sucede gracias a un contexto específico que hace posible su práctica, debido a la existencia de una transición en la economía capitalista en la cual se pasa de un mercado basado en la industria, a otro sustentado en la información y el conocimiento.<sup>10</sup> Tal transformación en el mercado es ocasionada básicamente por dos cuestiones: la primera debido a las crisis del modelo de acumulación y de la relación laboral fordista, evidenciadas en la década de 1970. En el modelo fordista, el trabajo sufre la degradación hacia la mecanización, la estandarización y se profundiza la alienación, propias del modo de producción mencionado. A partir de ese momento dicho modelo entró en un conflicto estructural,

---

<sup>6</sup> Ocaña, J. (2003) Historia de las Relaciones Internacionales durante el siglo XX. Visto en: <http://www.historiasiglo20.org/GLOS/crisispetroleo.htm>

<sup>7</sup> Gallusser, P. (2005) Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. El caso de la teletraducción en Rosario. Rosario. Argentina. UNR Editora.

<sup>8</sup> Ibidem.

<sup>9</sup> Rodríguez-Piñero, M. (2001) Aproximación al Teletrabajo. Negociación Colectiva y Sectores Emergentes. Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales. Núm. 33.

<sup>10</sup> Picardo, O. (2003). El escenario actual de las ciencias sociales: la sociedad del conocimiento. OUC. Artículo visto en: <http://www.uoc.edu/dt/20318/>



que obliga a la búsqueda por parte de las empresas de nuevos elementos y formas de acumulación que sean más flexibles.<sup>11</sup>

Una segunda cuestión es la proliferación de las tecnologías de la información y la comunicación.<sup>12</sup> En 1971, gracias a tres ingenieros —Robert Noyce, Gordon Moore y Andrew Grove— se realiza el primer microprocesador (CPU)<sup>13</sup> sin el cual sería imposible que la computadora hoy en día pudiera ejecutar las funciones que el usuario dispone. Por ende, el uso de la microelectrónica y de las tecnologías de las comunicaciones en el trabajo, propició que los trabajadores ya no tuvieran que estar forzosamente concentrados en un espacio determinado. Los avances en estas tecnologías permitieron la transmisión de datos mediante una red de computadoras que pueden estar deslocalizadas de las oficinas. Es así que la concentración espacial de los sujetos para la producción en las empresas, deja de ser imprescindible.<sup>14</sup>

Con el trabajo a distancia, las empresas obtienen, teóricamente, un ahorro importante de presupuesto —especialmente los costos fijos— porque pueden reducir los gastos en el espacio físico, en la compra de muebles (escritorios, mesas, sillas) y herramientas (cables, redes, útiles de oficina). Asimismo evitan otros gastos como los alquileres, la instalación de sistemas de vigilancia y el consumo de servicios públicos. Este capital ahora se orienta hacia la optimización de los recursos en el hogar del teletrabajador, brindándole una mayor adaptabilidad a los tiempos modernos, una fuente de trabajo innovadora y el rápido cumplimiento de las demandas (competitividad).<sup>15</sup>

Los primeros lugares en aplicar el teletrabajo fueron las grandes empresas del sector de la informática y las telecomunicaciones, los seguros y el sector financiero. Para ello algunas instituciones debieron reorganizar los procesos empresariales, con una nueva organización del trabajo enmarcada por objetivos y valiéndose de una creciente descentralización que otorga mayor autonomía a los empleados. Otras, por el contrario, han aprovechado el teletrabajo para fijar objetivos a largo plazo, fichando nuevo

---

<sup>11</sup> Rubbini, N. & Suárez, A. (2011) Bases para una descripción integral del teletrabajo. Asociación argentina de especialistas en estudios del trabajo. Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

<sup>12</sup> Ibidem.

<sup>13</sup> Rodríguez-Piñero, M. (2001) Aproximación al Teletrabajo. Negociación Colectiva y Sectores Emergentes. Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales. Núm. 33.

<sup>14</sup> Eraso, A. (2002) Teletrabajo, estrategias de flexibilidad. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº 46. Madrid, España.

<sup>15</sup> Rodríguez, F. (2002) El Teletrabajo: Sus Implicancias para el Derecho Laboral. Universidad Las Palmas, España.

personal para el área de las comunicaciones y brindándoles mayor flexibilidad que un contrato de empleo tradicional.<sup>16</sup>

Las PYMES también lo introdujeron, pero con otros fines: lograr un incremento en la competitividad gracias al mejor aprovechamiento de la comunicación a distancia. En las ocupaciones donde los empleados están deslocalizados o se adjudican una ubicación remota (por ejemplo, cuando deben estar presentes en las oficinas de los clientes) necesitan contar con toda la información almacenada en sus oficinas centrales. Para esto, la red de Internet les ofrece la posibilidad de computar los datos guardados en su empresa, independientemente del lugar donde estén situados en ese momento.<sup>17</sup>

Esta actividad también continúa expandiéndose en la década del noventa, gracias a que grandes corporaciones como IBM decidieron realizar en EE.UU. proyectos piloto destinados a todos los individuos que decidieran probar esta modalidad. A su vez, los sujetos comenzaron a teletrabajar desde sus hogares con otros propósitos: obtener mayores beneficios económicos y realizar un mejor aprovechamiento del tiempo libre. En la misma época, pero en Europa, el teletrabajo persigue el objetivo de lograr la inclusión productiva de las zonas rurales.<sup>18</sup>

Los problemas ambientales y geográficos son otros de los motivos que llevan a que nuevas empresas, comiencen a aplicarlo. La contaminación generada por el transporte privado y el transporte público, entre otros, a la hora de dirigirse hacia el trabajo, son vistos como grandes responsables del empeoramiento de las condiciones ambientales, especialmente en los Estados Unidos. En el año 1990 se firma en este país el acta del Clear Air (Aire Limpio) donde se establecen los estándares de calidad del aire en toda América del Norte. Las ciudades que resultaron más contaminadas debieron reducir su personal en un 25%, quienes siguieron vinculados con la empresa a través del teletrabajo.<sup>19</sup>

Posteriormente, el terremoto de Los Ángeles en 1994 también ayudó a expandirlo. La obstrucción de los puentes, carreteras y destrucción de las oficinas obligó a que los

---

<sup>16</sup> Gallusser, P. (2005) Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. El caso de la teletraducción en Rosario. Rosario. Argentina. UNR Editora.

<sup>17</sup> Ibidem.

<sup>18</sup> Ibidem.

<sup>19</sup> Ibidem.



empleados trabajaran desde sus hogares. En apenas 30 días se creó un centro de reactivación para capacitar a los futuros teletrabajadores y de este modo poder continuar activas.<sup>20</sup>

En el transcurso de la década del 90, somos testigos de nuevas crisis económicas que golpean varias regiones del mundo, especialmente Europa. En nuestro continente, la década está marcada por políticas neoliberales que le otorgaron mayor poder al mercado, favoreciendo las privatizaciones y repercutiendo directamente sobre la clase trabajadora al desregular el mercado de trabajo, principalmente con el aumento de la flexibilización laboral en los contratos, los despidos y los "costos no salariales".<sup>21</sup>

De este modo, la falta de adecuadas oportunidades de empleo, las dificultades para crear nuevos puestos de trabajo o mantener los existentes, provocaron un creciente interés por el autoempleo como medio para generar puestos laborales.<sup>22</sup>

El teletrabajo no es ajeno a esta situación y en este sentido, emergen formas de labor, adaptadas a las necesidades de los nuevos modelos productivos donde los individuos incorporados en la red, además de desempeñarse desde otro sitio que no sea la empresa, también pueden conectarse con cualquier parte del mundo para conseguir clientes, brindándoles la posibilidad de teletrabajar por su propia cuenta.<sup>23</sup>

Según Armando Almeida<sup>24</sup>, habría un cambio en la individualización de los trabajadores que al adentrarse en la esfera tecnológica y al aprender a emplearla para producir, la búsqueda a posteriori de la autonomía laboral otorga la posibilidad de gestionarse por su propia cuenta, significando una nueva oportunidad de empleo y se justifica en la existencia de un mercado de trabajo saturado.

Esta individualización laboral también es ocasionada gracias al aumento de la apropiación de los insumos tecnológicos. La potencia y capacidad de los ordenadores personales crecen a gran velocidad al mismo tiempo que su precio disminuye

---

<sup>20</sup> Ibidem.

<sup>21</sup> García, J. (2000) En la encrucijada del neoliberalismo: retos, opciones, respuestas. IEPALA Editorial. Madrid, España.

<sup>22</sup> Ramírez, A. (1992) El empleo autónomo con desempleo masivo. Economía Industrial. Num. 84.

<sup>23</sup> Ibidem.

<sup>24</sup> Almeida, A. (2006) Revista de la Sala Segunda El teletrabajo: Una aproximación conceptual. Num. 3.

considerablemente. De igual forma es progresiva la reducción del coste de los equipos electrónicos y de telecomunicaciones, que al conectarse entre sí dan lugar a diferentes instrumentos y sistemas entre los que se destacan el télex, el fax y el correo electrónico. De este manera, se ha facilitado su creciente penetración en los hogares, por lo tanto, las personas tienen muchas más posibilidades de acceder a las herramientas tecnológicas necesarias para autoemplearse.<sup>25</sup>

Es así que surgen nuevos emprendimientos individuales, también conocidos como “cybertrabajos”<sup>26</sup> o “formas particulares de desempeñar tareas remuneradas”<sup>27</sup> asociadas a la gestión del conocimiento desde el domicilio, por ejemplo: webmasters (administradores de páginas web), moderadores de foros de discusión virtuales, diseñadores multimedia, gestores de servicios de información, expertos en telepublicidad, telemarketing, editores de publicaciones electrónicas, entre otros.

## 2.2. Teorizaciones críticas versus teorizaciones favorables

A pesar de que el teletrabajo es una actividad reciente y poco investigada (tanto el de tipo dependiente como el independiente) ya ha suscitado opiniones dispares en cuanto a las consecuencias de su práctica.

Ángel Belzunegui Eraso<sup>28</sup> sostiene que se produce una descentralización y dispersión en las empresas. Éstas externalizan sus funciones, ya que los fragmentos productivos que cumplen con sus demandas –los teletrabajadores-, se encuentran desperdigados y no dentro de la misma. De igual modo, se propicia la subcontratación, los contratos flexibles y atípicos, en definitiva, un deterioro persistente en los sistemas de garantías hacia el individuo en cuestiones reglamentarias o de protección.

Manuel Castells<sup>29</sup> coincide con esta visión: *“Lo que las nuevas tecnologías de información y comunicación permiten es la individualización creciente del proceso de*

---

<sup>25</sup> CIDEA. Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales. (1997) Teletrabajo. Impacto de las nuevas tecnologías en la organización del trabajo. Cuaderno Num. 22.

<sup>26</sup> Mañas, M. (1997) Teletrabajo hoy (Telework today). XIV Congreso de Estudios Vascos: Informazioaren Gizartea = Sociedad de la Información = Société de l'Information.

<sup>27</sup> Visto en: [www.teletrabajo.com.uy](http://www.teletrabajo.com.uy)

<sup>28</sup> Eraso, A. (2001) Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: un estudio sobre el teletrabajo. Universitat Rovira i Virgili.

<sup>29</sup> Castells, M. (1997) Empleo, trabajo y sindicatos en la nueva economía global. Revista La Factoría. Num.1.

*trabajo y la organización de la producción en red, mediante la utilización sistemática de subcontratos, de consultorías y servicios especializados, de trabajadores temporales, a tiempo parcial o a la tarea. Y esto en todos los niveles de cualificación”.*

Según Rubbini & Suárez<sup>30</sup> las organizaciones pueden llegar incluso a brindar contratos fraudulentos, creados con el objetivo de ocultar la verdadera relación laboral. Las empresas también aprovechan las reglas ad hoc que engloban a estos trabajos emergentes y poco seguros para comprar los servicios profesionales (que incluyen a individuos autónomos) constituyendo una forma oculta de trabajo asalariado.

Para Alejandra Nicolosi,<sup>31</sup> aparte de estas consecuencias, el teletrabajo vulnera el lazo que une al personal con el puesto de trabajo, no sólo afectando la relación del sujeto con su labor, sino produciendo una importante individualización por la ausencia de relaciones laborales con otros trabajadores. Entonces, además de encontrar cada vez menos regulación, el individuo también pierde la capacidad de organizarse en un colectivo que tenga un proyecto en común, a modo de poder articular en conjunto la defensa de sus derechos.

La conclusión que podemos sacar según el pensamiento de estos autores, es que el teletrabajo sería producto de una reestructuración que solo beneficiaría a las empresas en detrimento del trabajador, siendo asimismo el teletrabajo autónomo una consecuencia de los cambios estructurales empresariales y del sistema económico imperante. Los hombres y mujeres en cuestión sufren los efectos de quedar al margen de un contrato formal y en consecuencia, los conduce a desenvolverse en condiciones precarizantes.

Es paradójico que en pleno avance informacional se amplíe el mundo de la inseguridad laboral y donde además de contar con una frágil o nula regulación -por parte de sus contratantes- los teletrabajadores se encuentran ajenos a los ojos del Estado.

En síntesis, lo que es visto como un logro por muchos individuos (con el acontecer de estos “nuevos trabajos”, el aumento de su autonomía y la flexibilidad) termina poniendo en cuestión algunas luchas históricas por los derechos sociales, plasmadas en la

---

<sup>30</sup> Rubbini, N. & Suárez, A. (2011) Bases para una descripción integral del teletrabajo. Asociación argentina de especialistas en estudios del trabajo. Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

<sup>31</sup> Nicolosi, A. (1999) Teletrabajo: una mirada global. Informe sobre teletrabajo. Argentina.

legislación vigente. Los logros de las luchas obreras que derivaron en más y mejores derechos para los trabajadores, no abarcan a los sujetos envueltos en este nuevo mercado virtual, por sus especiales características y como consecuencia de las mutaciones que las organizaciones han sabido experimentar para sobrevivir a los embates económicos.

Así como existen teorizaciones críticas sobre este fenómeno, también existen posturas favorables en cuanto a las consecuencias de su práctica.

Según Carlos Tomada<sup>32</sup>, Ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad Social argentino, el teletrabajo autónomo sirve especialmente para favorecer la inserción de grupos vulnerables como los mayores de 45 años, los jóvenes que tienen dificultades para ingresar al mercado formal y también a aquellas personas con capacidades especiales.

Olga Bravo<sup>33</sup> agrega que aparte de incluir a estos grupos, también podría ayudar a personas en situación de aislamiento geográfico, mujeres cabeza del hogar que desean permanecer en este, o familiares enfermos que aspiren a ser productivos.

El teletrabajo se configura como un nuevo modo de gestión y organización, que otorga la posibilidad de una participación más igualitaria, cooperando en la mejora de la calidad de vida de quienes pueden haber quedado excluidos del mercado tradicional. En este marco es necesario reflexionar sobre conceptos considerados desde siempre antagónicos tales como rural-urbano, excluido-integrado, local-global.<sup>34</sup>

Sonia Boiarov<sup>35</sup> por su parte, hace hincapié en los jóvenes. Alega que el teletrabajo puede ayudar a evitar la migración de las nuevas generaciones en la búsqueda de oportunidades laborales, ya que ellos han nacido en una época caracterizada por el uso de las TIC. Poseen una mirada diferente del mundo, especialmente de lo que esperan y requieren de las autoridades como los jefes o los líderes empresariales. *“Estas nuevas generaciones no entienden por qué deben ir a un lugar determinado a trabajar si tienen*

---

<sup>32</sup> Rubbini, N. & Suárez, A. (2011) Bases para una descripción integral del teletrabajo. Asociación argentina de especialistas en estudios del trabajo. Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

<sup>33</sup> Bravo, O. (2011) Teletrabajo. Del lugar al que voy a las tareas que realizo. Debates IESA, Volumen XVI, Num. 2.

<sup>34</sup> Gallusser, P. (2005) Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. El caso de la teletraducción en Rosario. Rosario. Argentina. UNR Editora.

<sup>35</sup> Boiarov, S. (2012) Lo que los líderes de recursos humanos deben saber sobre el teletrabajo. Ensayo. Cuadernos Profesionales Num. 64.



*a su disposición tecnologías ubicuas. Si les dan la posibilidad de elegir es altamente probable que prefieran el teletrabajo”.*<sup>36</sup>

Así, en un futuro próximo el número de población interesada y conocedora de las herramientas informáticas irán en aumento, por lo que nos situaremos ante un público objetivo con mayor capacitación para ofrecer sus servicios a distancia.<sup>37</sup>

Boiarov<sup>38</sup> agrega también que gracias al teletrabajo, nace un nuevo derecho a desarrollarse laboralmente desde el lugar donde queramos que surja: en nuestro propio domicilio.

Con el uso de las TIC, el trabajo a domicilio se esparce hacia nuevos campos de actuación que no tienen relación alguna con el ámbito artesanal y manual para los que originalmente se dispuso esta manera de organizar la labor.<sup>39</sup>

Producir desde el propio domicilio ya no implica solamente “ensuciarse las manos” sino que supone en este caso realizar una tarea intelectual, inmaterial, subjetiva y simbólica que constituye una *“forma contemporánea de valor”*.<sup>40</sup> Rubbini<sup>41</sup> indica que tal situación puede repercutir y beneficiar *“a una amplia gama de actividades económicas, grandes organizaciones, pequeñas y medianas empresas, micro-empresas, y auto-empleados, así como a la operación y prestación de servicios públicos y la efectividad del proceso político”*

Entre las ventajas que acarrea este fenómeno, también se subraya el resultado de la investigación<sup>42</sup> al que llegó la multinacional de telecomunicaciones Nortel. Según evidenciaron, la productividad del teletrabajador aumenta entre un 10% y 20% cuando desempeña su labor en el propio domicilio, mientras que su satisfacción se incrementa en un 11%.

---

<sup>36</sup> Ibidem.

<sup>37</sup> Garcés, A. (2008) Teletrabajo como medida de flexibilidad empresarial. Cámara Oficial de Comercio e Industria de Navarra.

<sup>38</sup> Boiarov, S. (2012) Lo que los líderes de recursos humanos deben saber sobre el teletrabajo. Ensayo. Cuadernos Profesionales Num. 64.

<sup>39</sup> Penalva, A. (2010) Propuestas y reconsideraciones sobre el teletrabajo. Anales de Derecho de la Universidad de Murcia. Vol. 28.

<sup>40</sup> Rubbini, N. & Suárez, A. (2011) Bases para una descripción integral del teletrabajo. Asociación argentina de especialistas en estudios del trabajo. Universidad Nacional de La Plata, Argentina.

<sup>41</sup> Ibidem.

<sup>42</sup> Programa de Movilidad, año 2008.

Entonces, para los individuos con carácter independiente y que les gusta asumir responsabilidades, esta actividad les permite disponer de una gestión organizada por ellos mismos, en donde desaparecen los horarios rígidos, la sujeción a un superior, y precisamente por estar en su propio domicilio, disminuye el “ausentismo” laboral.<sup>43</sup>

Por consiguiente, el trabajo tradicional ya convive con las modalidades de trabajo de la sociedad de la información, a causa del nacimiento de “nuevos empleos”, es decir, aquellos saberes que gracias a la tecnología, son plausibles de comercializarse a través de la red.

### 2.3. Panorama del teletrabajo en Uruguay

Al ser una actividad muy reciente como hemos advertido, hay una importante carencia de material bibliográfico, y más todavía sobre el teletrabajo autónomo. Si tomamos en cuenta su aplicación en nuestro país, la información disminuye aún más.

Los datos con los que contamos son los siguientes:

En el año 2003 se crea la primera institución virtual para el desarrollo y promoción del teletrabajo, nos referimos al portal de Netgate *Teletrabajo.com.uy*.<sup>44</sup> Se lanzó al público en un momento muy particular de nuestro país por la crisis que veníamos enfrentando desde el período 2001-2002. El sistema financiero colapsó, consecuentemente, generó el cierre de empresas importantes y el derrumbe del sistema económico. De esta manera, el fenómeno se difundió con gran amplitud en los medios de comunicación como una solución para combatir la falta de estabilidad laboral y la fuga de cerebros que era noticia de todos los días.<sup>45</sup>

Durante los años 2004-2005, Netgate continúa con la difusión de su emprendimiento, dictando varias charlas abiertas en Montevideo.

En el año 2006, esta empresa crea un Departamento de Investigación para seguir impulsando el teletrabajo y encarga al Grupo Radar la Primera Encuesta Nacional de Teletrabajo (realizada en Montevideo y ciudades con más de 5000 habitantes, a fines

---

<sup>43</sup> Escalante, Z., Cendrós, J., Urdaneta, E. (2006) El teletrabajo y sus implicancias legales en el estado de Zulia. Revista Gaceta Laboral Vol.12. Universidad de Zulia.

<sup>44</sup> Lamé, A. Materiales complementarios. Visto en: [www.teletrabajo.com.uy](http://www.teletrabajo.com.uy)

<sup>45</sup> Blanco, A. (2007) El teletrabajo, ¿oportunidad o amenaza?. Ponencia generada a partir de una investigación realizada para la CSIC (2004/2006).



del año 2006 y nuevamente a fines del año 2007). En estos estudios, constataron que a través de los usuarios teletrabajadores, ingresaron al país un total de U\$S 430 millones de dólares, con un ingreso promedio de 1100 us\$ mensuales por cada individuo.<sup>46</sup>

Para un total de 32 mil teletrabajadores, esta actividad se convirtió en su ingreso principal, repartidos de la siguiente manera: un 24% en el interior y un restante 76% en la capital del país.<sup>47</sup>

En el año 2008 la institución realiza 141 talleres y charlas recorriendo 30 ciudades y logrando un récord de asistencia de 12.000 personas. Ese mismo año, Google Insights informa que Uruguay es “el país más interesado del mundo en el teletrabajo”. Tendencia que se mantiene también en el año 2009.<sup>48</sup> (ver anexos. Pág. 50).

Con todo el boom que representó esta información, la práctica de la actividad es una noticia frecuente en los medios de comunicación, hasta que finalmente llega al Parlamento.

En marzo del año 2010, el diputado Gustavo Espinosa presenta el primer Proyecto de Ley para generar un marco regulatorio, donde propone crear el Comité Nacional para el Teletrabajo en la órbita de la Presidencia de la República, el cual estará formado por los siguientes miembros: el Ministerio de Educación y Cultura, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Desarrollo Social y por último, el Ministerio de Industria, Energía y Minería.<sup>49</sup>

Por otra parte, el Presidente de la Administración Nacional de Telecomunicaciones (ANTEL) será el organismo coordinador y articulador en la promoción del teletrabajo y se contará con un Secretario Ejecutivo que será el coordinador entre las partes, estudiará los proyectos vinculados a la tarea y realizará las citaciones que corresponda.<sup>50</sup>

---

<sup>46</sup> Lamé, A. Materiales complementarios. Visto en: [www.teletrabajo.com.uy](http://www.teletrabajo.com.uy)

<sup>47</sup> Ibidem.

<sup>48</sup> Ibidem.

<sup>49</sup> Proyecto de Ley, visto en: Comité Nacional para el Teletrabajo. Comisión de Legislación del Trabajo. Carpeta Num.31. Repartido 16.

<sup>50</sup> Ibidem.

Finalmente, se creará una Comisión Asesora<sup>51</sup> integrada por “*las distintas organizaciones de la sociedad civil vinculadas al tema, ya sea desde el punto de vista del soporte informático, académico, laboral, empresarial, así como teletrabajadores individuales*”. Los miembros mencionados tendrán la potestad de crear nuevos proyectos vinculados a la promoción del teletrabajo y también participar al momento de analizar o intercambiar información sobre los mismos.

A pesar de haber realizado esta iniciativa para que el Estado sea su principal promotor, no ha habido mayores novedades acerca del proyecto. La última información que encontramos al respecto, es sobre una discusión realizada en el Palacio Legislativo en la antesala de la Cámara de Representantes, el día 24 de junio del mismo año, donde gracias a una invitación gratuita y abierta a toda la ciudadanía los legisladores y teletrabajadores discutieron sobre su marco legal.<sup>52</sup> Desde entonces hasta la fecha, no se ha vuelto a tocar el tema de la reglamentación.

Es por esto que hasta el día de hoy, la única forma que tiene el teletrabajador de acceder a las protecciones sociales básicas (cobertura de salud, subsidio por enfermedad, derecho a una jubilación y otros subsidios transitorios por incapacidad parcial) es mediante el registro como empresa unipersonal efectuando los trámites en el Banco de Previsión Social (BPS), siendo también conveniente la consulta con la Dirección General Impositiva (DGI) acerca del aporte a realizar (según categorías sobre la Base Ficta de Contribución -Art.173, ley 16.713 de 3/9/95-). De lo contrario, los sujetos no tienen cobertura social alguna ya que, por las características del servicio que prestan, comúnmente realizan su labor en la intimidad de su hogar o en lugares que ellos eligen, por consiguiente no están identificados en los organismos provisionales.

Si no desea registrarse en el BPS, por ejemplo, para no pagar impuestos, el teletrabajador no cuenta con protección jurídica-laboral ni con los beneficios que de ella derivan. Registrarse es una decisión personal.

La discusión sobre el teletrabajo en cuanto a su conceptualización, características o la intervención del Estado en su desarrollo, tampoco se encuentra actualmente en la

---

<sup>51</sup> Ibidem (artículo Num. 6.)

<sup>52</sup> Netgate: “Uruguay respira TICs”. Visto en: <http://www.teletrabajo.com.uy/>

gestión marcada para la agenda digital del período 2011-2015<sup>53</sup>, por lo tanto, podemos suponer en consecuencia, que seguirá durante un tiempo en las actuales circunstancias de invisibilidad que ha mantenido desde su nacimiento en nuestro país.

### **3. Metodología**

#### **3.1 Objetivo general**

Investigar las condiciones laborales de los sujetos que teletrabajan por cuenta propia.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- a) Identificar las características favorables y desventajas del teletrabajo autónomo.
- b) Indagar la eventual existencia de demandas para conseguir la formalización de esta actividad.

#### **3.3 Estrategia de trabajo**

La investigación no presenta hipótesis ya que su diseño es exploratorio y las técnicas utilizadas sirvieron a este fin. Las investigaciones de este nivel, son *“aquellas que se efectúan sobre un tema u objeto desconocido o poco estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto, es decir, un nivel superficial de conocimiento”*.<sup>54</sup>

Al haber escaso material sobre el tema que estamos estudiando, la investigación se centra en descubrir las bases del fenómeno, logrando una mayor familiarización con el teletrabajo independiente y obteniendo información sobre una labor que hasta el momento, presenta un gran vacío de conocimiento.

Como señalamos, este proyecto se realizó de forma exploratoria. No pretende contrastar otras investigaciones ni discutir antecedentes específicos (prácticamente inexistentes) sino que indagó sobre un fenómeno relativamente nuevo y poco abordado, ayudándonos a generar insumos que pueden servir para futuras investigaciones, por ejemplo, en

---

<sup>53</sup> Quince objetivos para el 2015. Agenda Digital Uruguay 2011 - 2015 (ADU11-15). AGESIC.

<sup>54</sup> Sabino, C. (1992) Metodología de la Investigación. Ed. Panapo. Caracas, Venezuela.

aquellas de carácter descriptivo. También puede contribuir a la creación de conocimiento que facilite la elaboración de una hipótesis.

Es así que la investigación presenta un diseño flexible, no-estructurado, en donde algunas etapas de su elaboración (como la formulación de los objetivos) debieron modificarse luego de tener realizado el trabajo de campo, a modo de poder confirmar que los objetivos contribuían efectivamente a la interpretación de nuestra pregunta inicial.

La metodología aplicada persiguió el interés de emplear técnicas que permitieron explorar las características propuestas sobre el objeto de estudio, mediante la recogida de datos acerca de la percepción de los teletrabajadores autónomos de sus condiciones laborales, pero luego interpretando los datos obtenidos con las teorías y materiales dispuestos en el marco teórico, sumando también el conocimiento adquirido en el estudio de la licenciatura. Las herramientas aplicadas para recolectar la información fueron las siguientes: quince entrevistas estandarizadas y el análisis de testimonios.

Al no hallarse ningún banco de datos, listado, o espacio físico concreto para contactar sujetos teletrabajadores (se debería golpear puerta por puerta hasta dar con ellos en cada núcleo familiar) se optó por la aplicación de ambas técnicas desde la red.

Los individuos fueron buscados en la principal institución virtual de teletrabajo de nuestro país: [www.teletrabajo.com.uy](http://www.teletrabajo.com.uy), y también en las bolsas de empleo online siendo los siguientes tres portales, los únicos que contienen una categoría para buscar/ofrecer trabajo como teletrabajador independiente:

- <http://www.uy.computrabajo.com/>
- <http://www.opcionempleo.com.uy/>
- <http://www.buscojobs.com.uy/>

En estos sitios, los usuarios dejaron a disposición del público sus páginas web, anuncios y/o correos electrónicos, presentando su servicio particular a los potenciales clientes.

### **3.4 Entrevista estandarizada**

Las entrevistas fueron enviadas por mail a los usuarios que dejaron alguna de estas formas de contacto en los sitios mencionados, y se acumularon un total de quince respuestas, las cuales lograron la saturación teórica, dándonos la posibilidad de encontrar tendencias en las pautas relacionales que trascienden la propia singularidad de cada teletrabajador. La fecha del envío de las entrevistas comenzó el 14 de junio del año 2010 y finalizó el día 27 del mismo mes. Fueron mandadas en forma de "cadena" de a 5 mails en cada oportunidad, durante 8 días y en dos periodos de envío (primeramente del 14 al 16 de junio y luego del 23 al 27 del junio) a un total de 40 usuarios.

El hecho de que solamente el 37% haya respondido, puede obedecer a una tendencia ya precisada por la encuestadora RADAR, que durante el año 2007 intentó hallar datos más precisos sobre el teletrabajo en nuestro país (especialmente cuestiones financieras) pero debió desechar la investigación por falta de datos. La negativa de los teletrabajadores a participar en su investigación –solamente 10 de un total de 100 aceptó hablar sobre su tarea- generó que la encuestadora sólo obtuviera datos parciales, atribuyendo este resultado al temor que pueden experimentar los individuos de referirse particularmente a la cifras económicas que recaudan, así como el hecho de evitar entrar al terreno impositivo. Si bien este proyecto no indaga específicamente sobre los ingresos de los teletrabajadores, sí lo hace en cuestiones impositivas, por lo que también era esperable obtener este resultado.

La entrevista estandarizada se seleccionó como técnica de investigación porque está orientada a explorar y analizar la percepción que tienen los teletrabajadores autónomos sobre 1) las ventajas de la práctica del teletrabajo, 2) sus desventajas, así como 3) sus demandas particulares para que éste se formalice en nuestro país. La pauta de preguntas fue la misma para todos los individuos y respetando el mismo orden de interrogantes, a modo de encontrar diferencias y similitudes específicas en los núcleos temáticos.

La entrevista estandarizada es sencilla de analizar por su estructura misma que sigue un procedimiento ordenado de preguntas, y además, al enviarla por Internet, encontramos la ventaja de que varios usuarios pueden estar respondiéndola en simultáneo, a la par de que tampoco es necesaria la presencia física de la parte entrevistadora con los participantes. Esto último puede otorgar a los entrevistados, más confianza y seguridad a la hora de responder, y por qué no, articular mejor las contestaciones. Recordemos que al ser enviadas por Internet, las mismas se responden por escrito.



Otra ventaja es que los teletrabajadores no están obligados a responder la entrevista al momento de recibir las preguntas, por ejemplo: muchos de ellos recibieron la pauta, y devolvieron las respuestas por mail en los días siguientes. Tal “libertad” que existe porque no es necesaria la sincronidad entre el investigador y los sujetos indagados, ocasiona que el teletrabajador tenga más tiempo para dedicarle a la entrevista y así, poder enviar respuestas más completas; lo que efectivamente se vio reflejado en la extensión de las devoluciones recibidas.

### **3.5 Análisis de testimonios**

Segunda técnica de investigación: se seleccionaron al azar 100 testimonios a modo de ser un número contundente, los cuáles fueron tomados de foros activos que discuten sobre el teletrabajo, durante el año 2010. Como en los foros de Internet es común encontrar gente que aprovechando el anonimato de la red, no siempre publica mensajes con el tenor adecuado, sólo se seleccionaron aquellos testimonios cuyos usuarios opinaron con seriedad, dando lugar a la discusión sensata y al intercambio de experiencias individuales.

En los foros de Internet fue posible obtener las apreciaciones personales de los sujetos que sirvieran a los objetivos de esta investigación y se recogieron de los principales sitios en cuanto a la presente temática: foros de discusión del portal [www.teletrabajo.com.uy](http://www.teletrabajo.com.uy) (web ya presentada); la página [Montevideo.com](http://Montevideo.com), que también es una institución virtual y se actualiza constantemente con información nacional, contando además con un espacio de debate tecnológico (Montevideo Portal - Tecnología), el sitio web de Xing, que es una red social para contactos profesionales y por último, la página uruguaya [www.consultor.net.uy](http://www.consultor.net.uy), la cual es en sí misma un foro de debates y consultas sobre tópicos comerciales, tributarios, laborales, financieros, de seguridad social, entre otros, con especial relevancia en el trabajo independiente.

Al usar información que no fue producida específicamente para esta investigación, tenemos la ventaja de que no es una técnica intromisiva, pues, *“se trabaja con datos ya creados, verbalizados o escritos por el emisor, por tanto no se corre riesgo alguno de reactividad por parte de los sujetos a estudiar como sí sucede con otras técnicas como la observación o la entrevista. Permite también trabajar con material no estructurado,*



*con insumos provenientes de la propia subjetividad de los sujetos, sin imponerles categorías definidas a priori o preguntas preestablecidas”.*<sup>55</sup>

Esta técnica complementa a la anterior, ya que pasamos de la estructuración de preguntas a una herramienta que recoge las opiniones escritas en diferentes páginas, las cuales tienen un gran número de usuarios y no presentan restricciones para que los individuos opinen. Esto genera que la información y las situaciones expuestas sean diversas, ya que nacen de un público heterogéneo.

Los foros también presentan la ventaja de que la información ya está escrita y por ende, el investigador se limita a recogerla como fuente de información para luego ordenarla al momento del análisis. Conjuntamente, el anonimato de Internet y la posibilidad de opinar sin limitaciones, generan ámbitos de discusión en donde el sujeto se expresa libremente, es decir, no sucede el “efecto prestigio”: respuestas para quedar bien y no reales/o condicionadas/inducidas por el investigador.

Es por esto que los testimonios son de gran aporte para indagar sobre temáticas poco exploradas o controvertidas, como entre otras, la discusión de aceptar (o no) que el Estado intervenga en la regulación del teletrabajo independiente.

## **4. Análisis de datos**

### **4.1 Ventajas del teletrabajo autónomo**

Una de las ventajas señalada por cuatro teletrabajadores –en dos testimonios y en dos entrevistas– es la flexibilidad horaria. En el primero, el sujeto teletrabajador mencionó la libertad que otorga esta actividad por no estar “sometido” a un horario que le impedirá ser “dueño de su propio tiempo”, y en el segundo, la posibilidad organizar el trabajo en base a la diversidad de demandas que reciba, teniendo la opción de variar la rutina según las fechas de entrega solicitadas. En cuanto a las entrevistas, ambas mencionaron la ventaja de tener más tiempo libre y poder organizarlo mejor.

---

<sup>55</sup> Maneiro, C (2009) La Subcultura Plancha en Uruguay: Entre la Identidad y el Estigma. UdelaR.

Debido a la ausencia de un contrato formal con el cliente, los sujetos pueden administrar la forma de realizar su labor, por consiguiente están en condiciones de gestionar el tiempo de descanso así como los periodos de actividad.

Profundizando específicamente en la pregunta sobre la organización del horario de trabajo, en las entrevistas encontramos la siguiente variedad de respuestas: algunos programan la jornada día a día, otros realizan una planificación semanal de acuerdo a la cantidad de pedidos que deban administrar y también hay teletrabajadores que se ocupan por turnos. Encontramos asimismo, personas que teletrabajan menos horas a la semana que una jornada estándar de oficina, como el caso de un individuo que se ocupa apenas 3 horas a diario.

Otra de las características que se suma a esta ventaja, es la deslocalización de la empresa. Los testimonios que se refirieron a esta característica –tres en total– mencionaron los siguientes aspectos: al producir en el hogar evitan los viajes, las colas para ir al trabajo, las llegadas tarde o los controles de entrada y salida. La deslocalización también fue mencionada en una entrevista, y se trató de una característica fundamental para el sujeto en cuestión, ya que al vivir en el interior, debía trasladarse todos los días a Montevideo. Al convertirse en teletrabajador, pudo disponer de una oficina en su propio domicilio y desempeñarse desde allí con mayor comodidad. A su vez, la deslocalización que se traduce en trabajar desde el hogar, ocasiona según cuatro testimonios y cinco entrevistas, una ventaja muy importante: que los sujetos puedan compartir más tiempo con la familia, del mismo modo que con los amigos. De esta manera, pueden lograr una mejor cohesión familiar, organizar más y mejores salidas con ellos, afectando igualmente de forma positiva el vínculo con aquellas personas que se relaciona.

Otro aspecto señalado como ventaja, se refiere al carácter innovador de la actividad. En dos entrevistas los individuos remarcaron la posibilidad de tener un espacio diferente en el cual concretar sus ideas donde gracias a la tecnología, son capaces de ofrecer servicios que atraen al público, por ejemplo, el trabajo con aplicaciones, animaciones, videos y nuevos formatos que tienen una amplia demanda actualmente. El teletrabajador cuenta con nuevos medios para “ganarse la vida”, una ventaja inseparable de esta modalidad de trabajo por tratarse de una nueva forma de producir riqueza que despierta interés, que es novedosa y que abre nuevas oportunidades.

Sin embargo, otros individuos manifestaron su preferencia por el teletrabajo debido a que se sienten más valorados con respecto a su anterior ocupación en relación de dependencia. En dos testimonios, afirmaron que en sus antiguas compañías nunca les reconocieron debidamente su tarea:

*“Lo peor que me pudo pasar en la vida es trabajar atado a una empresa, mal pagado y sin el reconocimiento debido”.*

*“Yo prefiero trabajar así en vez de hacerlo para una empresa. Si las cosas no van bien uno se esfuerza por conseguir más clientes y ya, pero nunca será tan malo como estar en una compañía donde nunca te pagan lo que vale tu trabajo”.*

Además, fue aludida la ventaja del aumento de productividad citada en el marco teórico como resultado de la investigación de Nortel. Los dos testimonios que la señalaron, fueron los siguientes:

*“Los mejores negocios se cocinan en la intimidad de un hogar con visión en el futuro”.*

*“El stress, los chismes en la oficina, lidiar con superiores, todo eso te va quitando las ganas de hacer las cosas y cuando vienes a ver eres menos productivo por puras tonterías. En cambio si estas enfocado en el trabajo desde el hogar, puedes rendir más, ¿no?”.*

Pese a las ventajas indicadas, una de las principales causas por la que la mayoría de los individuos optan teletrabajar, es por una cuestión económica (mencionada en ocho entrevistas y en nueve testimonios).

Si bien hay un ahorro significativo en pasajes y combustible por “no trasladarse al trabajo”, la ventaja más relevante es la posibilidad de elegir el precio de su labor. El testimonio que mejor lo ejemplifica es el siguiente:

*“El teletrabajador cobra por cada objetivo, no como un trabajo de oficina donde el empleado cobra todos los meses lo mismo, habiendo trabajado mucho o poco, o de acuerdo al flujo de demandas que tenga. Un teletrabajador recoge un pedido y se le paga por cumplirlo”.*

La forma de designar este precio varía de acuerdo a cada persona, por ejemplo, una Correctora de Estilo toma como parámetro la tarifa mínima de la Unión de Correctores, la cual tiene un valor de 1,32 €/1.000 matrices o 38\$ uruguayos cada 1000 caracteres. Los traductores por su parte, cobran el trabajo de acuerdo a la cantidad de palabras traducidas de un texto. Los valores consultados oscilan alrededor de los \$0,10 -diez centésimos- cada una. Si a este sujeto le encargaran un texto de 10000 palabras, su costo sería de \$1000.

Otros teletrabajadores en cambio, realizan una estimación de acuerdo a las preferencias personales sobre la tarea:

*“Tengo muchos problemas con las remuneraciones, y me cuesta decidir el precio de mi trabajo. Comúnmente el precio final depende de lo que me gusta y no me gusta hacer. A la parte más engorrosa, le pongo más precio”.*

Es así que parte de estos teletrabajadores (aquellos que no están regidos por ningún parámetro para establecer sus tarifas) además de elegir cuánto cobrar, pueden determinar un aumento paulatino de sus ganancias, por lo cual, han llegado a afirmar que no existe un “techo” económico.

*“Mi Razón por la cual inicié mi negocio por internet es no tener un techo de ingresos y la posibilidad de ganancias residuales”.*

Inherente a la elección de cuánto cobrar, tenemos otro hecho también importante: los teletrabajadores pueden elegir no pagar impuestos ni tener descuentos de ninguna clase. A priori, esta característica podría resultar muy tentadora, no obstante, quienes opten por llevarlo a cabo están ajenos a los derechos más básicos de la seguridad social y sus contratantes no tienen ninguna responsabilidad sobre los sujetos que realizan el servicio.

Debido a que la ausencia de protecciones se encuentra analizada con profundidad en el apartado de las “Desventajas del teletrabajo autónomo” (pág. 25), pasaremos al desarrollo del siguiente elemento positivo que fue mencionado.

Una nueva ventaja que despertó el interés por esta actividad, es la posibilidad de teletrabajar para el exterior sin limitarse a las demandas laborales de nuestro país. A aquellos usuarios que tienen conocimiento sobre otros idiomas, les resulta más sencillo

aplicarse para otras regiones, y uno en particular declaró en su entrevista que el uso de diccionarios multilingües le ha ayudado en el diálogo con clientes extranjeros, concretando con ellos varios negocios.

Internet ciertamente no reconoce fronteras de ninguna clase, no sólo regionales sino que tampoco posee limitaciones a nivel personal: los patrones culturales y biológicos que podrían influir en la incorporación del sujeto al empleo formal, como la edad, el sexo, o la experiencia laboral previa, no parecen ser cuestiones que influyan a la hora de transformarse en teletrabajador, ni tampoco interfieren en la elección de los demandantes. Algunos testimonios que lo expresan son los siguientes:

*“Cuando comencé a teletrabajar, nunca antes había prestado mis servicios a nadie, esto no fue impedimento para que se me confiara mi primera actividad”.*

*“Soy un estudiante que está terminando el liceo y paradójicamente comencé a teletrabajar para adquirir experiencia laboral”.*

*“Según mi propia experiencia en el mercado del teletrabajo, lo importante es poder organizarse y cumplir con los pedidos. Es indiferente si se trata de un hombre o una mujer, los buenos resultados no conocen el sexo”.*

Esta información representa diferencias fundamentales con respecto a los empleos tradicionales, en donde la edad y la experiencia laboral son factores determinantes para la selección de nuevos candidatos y también, pero en menor medida, la cuestión de género, por ejemplo, el favoritismo a veces palpable de escoger hombres para ocupar cargos de mando en lugar de mujeres.

En el teletrabajo autónomo, después de analizar las entrevistas y testimonios, se evidencia que estas cuestiones no se manifiestan. Considero que la ausencia de conductas discriminatorias y sexistas por parte de los posibles demandantes, no tienen lugar porque no hay un trato personal con ellos sino que sucede a distancia, entonces, los estereotipos y prejuicios sobre la capacidad del teletrabajador de acuerdo a los patrones mencionados, tienden a anularse por su no presencia física. Por esta cuestión además, no es necesario contar con una “buena presencia” como solicitan muchos de los empleos tradicionales.



Otra de las características señalada como ventaja, es la posibilidad de establecer un vínculo permanente con el cliente. Si se trata de un trabajo donde se producen demandas periódicas como por ejemplo, la redacción para una página web de actualidad y noticias, la necesidad de renovar la información con frecuencia es una oportunidad para que el teletrabajador establezca otro tipo de vínculo con el cliente, y participe de manera asidua. En este último caso, ya no sería un servicio puntal o esporádico sino una relación de dependencia más próxima al trabajo por cuenta ajena.

#### **4.2 Desventajas del teletrabajo autónomo**

El sujeto escapa al modelo tradicional de la organización laboral, dado que su procedimiento de negociación sucede distintamente a las condiciones estándares de trabajo. No existe para el teletrabajo autónomo un contrato escrito, pero sí un contrato de palabra entre las partes que transan, de modo que el vínculo entre el cliente y el teletrabajador queda establecido de forma parcial y se constituyen en cada caso específico las condiciones de la prestación. Esto se vislumbró en tres entrevistas y en diecinueve testimonios. Las condiciones de la prestación son las siguientes: el precio de la labor -el cual como veíamos es mayormente elegido por el sujeto-, la duración del vínculo laboral, la jornada de trabajo y el modo de pago.

- Duración del vínculo laboral: *"Hasta el momento, todas mis relaciones comerciales han sido temporales"*.
- Jornada de trabajo: *"Con el cliente elegimos el plazo que debo entregar el trabajo terminado y varía según cada persona. A veces no nos ponemos de acuerdo"*.
- Modo de pago: *"En mi caso uso Western Union. Puedo retirar el dinero al siguiente día, siempre y cuando sea un día hábil. El cliente me avisa que envió el dinero y lo retiro a las 24hs."*

Sin embargo, en ninguna de las entrevistas o testimonios, fue mencionada específicamente la ausencia de un contrato formal como una desventaja. Podemos ir concluyendo que estos sujetos no se ven a sí mismos como desprotegidos e incluso, puede que aún no tengan consciencia real sobre las consecuencias a largo plazo de no



contar con coberturas básicas. Tal vez por el hecho de ser jóvenes, no lo perciben como una desventaja, o en otros términos, como un derecho.

Por otra parte, un contrato laboral estándar posee 2 características esenciales: la subordinación y la dependencia. El primer caso no se cumple, ya que el individuo es su propio jefe y no existe ninguna estructura jerárquica como sucede en una empresa. Con respecto a la dependencia, ésta tampoco se cumple en términos generales, porque estamos refiriéndonos a una ocupación independiente y gestionada por la propia persona. La única dependencia que se manifiesta, es aquella de tipo temporal que se hace presente cuando el teletrabajador ha establecido junto con el cliente las condiciones del trabajo, es decir, el sujeto tiene una dependencia parcial hacia el empleador, la cual finaliza luego de cumplir su función productiva.

En esta forma de "contratación", que se realiza principalmente por mail o por chat y en menor medida por teléfono, el hecho de que no haya algún control estatal provoca que la actividad se desenvuelva de manera liberal, autoregulándose naturalmente en el mercado de la red mediante la ley de oferta y demanda.

Además de la falta de seguros que amparen al sujeto, las ausencias normativas no solamente se manifiestan al momento de establecerse un compromiso laboral con el cliente, sino durante el desarrollo de la relación laboral, en otras palabras, al definir las condiciones y al aplicarlas en el proceso de trabajo, colocándolo en una situación en la que deberá hacer frente a nuevas vulnerabilidades, por ejemplo, la eventual falta de integración laboral.

Entonces, si además de la falta de un contrato formal, también opta por no tener ninguna clase de descuentos, esta marginación con respecto al sistema jubilatorio y seguros de la salud (licencias, una mutualista, y normas sobre accidentes laborales) constituyen una grave realidad.

La única forma de acceder a los seguros, es registrándose en el BPS como empresa unipersonal, pero los teletrabajadores que tocaron específicamente esta cuestión (en tres testimonios) han optado por no estar cubiertos y así no pagar impuestos.

*"En la unipersonal de servicios, debería pagar casi 4000 pesos".*

Esta decisión no sólo se sustenta en el descuento mismo, sino también a causa de que no tienen una ganancia fija mensualmente. Sus ingresos obedecen a su capacidad de realizar un trabajo exitoso, y también de las circunstancias externas sobre las cuales no tiene posibilidad de incidir, por ejemplo, los movimientos imposibles de predecir en la demanda. Recordemos que este mercado al no tener una participación estatal, se regula por sí mismo.

Los teletrabajadores están obligados a alcanzar ciertos resultados mínimos y así, asegurarse un nivel de ingresos suficiente y su estabilidad en el mercado de la red, depende de tal alcance. Es por esto que el pago de impuestos para acceder a los seguros más básicos, no siempre está en sus planes.

*“No pienso pagar impuestos. La decisión de cómo cubrirme siempre ha sido mía. No quiero que me impongan un impuesto para la jubilación, cuando no sé lo que voy a cobrar el mes siguiente. Por eso lo mejor es ahorrar”.*

*“En esto nunca se sabe, no siempre tienes la suerte de encontrar la suficiente cantidad de demandas para tener cierta seguridad económica. Si teletrabajo es para no tener que pagar impuestos, ya tenemos suficientes en Uruguay”.*

Pero al mismo tiempo, hay otras protecciones que necesitan debido a las características de su trabajo, que hasta el momento no ha sido posible adquirirlas. Nos referimos a las vulnerabilidades de carácter informático, causadas por la imposibilidad del hombre de reglamentar los avances tecnológicos y la manera de usar estas herramientas. Un teletrabajador puede ser víctima de hackeos, robos de identidad, robos de datos personales, contraseñas, claves bancarias, y toda la información que ingrese en Internet puede ser leída por terceros que sepan mecanismos de vulneración, especialmente al momento que el teletrabajador va a realizar el cobro. Este tema será ampliado cuando analicemos las demandas de los teletrabajadores autónomos en el siguiente apartado (pág. 32)

Como hemos apreciado, los sujetos le dan una importancia fundamental a la cuestión económica, siendo un motivo de peso para intentar ingresar a este mercado. Sin embargo, en los datos encontramos que algunos teletrabajadores (en cuatro testimonios) debieron hacer frente a nuevos gastos donde remarcaron los siguientes: primero, el

dinero destinado a la nueva tecnología y software: el mantenimiento de los equipos, la actualización de los programas para lo cual pueden precisar un técnico, la compra de accesorios y la inversión en tarifas de banda ancha de mayor velocidad. Segundo, a nivel de la red, mencionan que el gasto más común es en la compra de un dominio (por ejemplo, sitios con la terminación: “.com” o “.com.uy”) que les otorga mejores posibilidades para promocionar su servicio.

El tercer gasto, está orientado a la formación del teletrabajador: algunas personas mencionaron que para un “telenegocio” es necesario invertir en talleres de capacitación. Este último punto en especial dependerá del conocimiento previo que tenga la persona sobre la actividad, para que represente o no un gasto adicional.

Otro grupo de teletrabajadores (en tres entrevistas) han mencionado que recibieron la ayuda de amigos o conocidos (“mentores” como fue denominado en un caso) y otros dos sujetos entrevistados mencionan que es posible aprender a teletrabajar instruyéndose por su propia cuenta desde la red, mediante pruebas de ensayo y error. Estos procesos de aprendizaje podrían tratarse de trayectorias también atípicas en los individuos donde el conocimiento y la experiencia laboral difiere bastante entre cada caso, y donde la acumulación de destrezas van diseñando las “competencias” de cada teletrabajador.

*“Este tipo de trabajo no siempre es tan rentable en su comienzo, en mi caso conseguir buenos clientes y continuidad me costó más de 3 años de disciplina, pero el que recién comienza de no tener otra fuente de ingreso, estaría a la deriva. No es tan fácil como se comenta, de llevarse su portátil a la playa etc. etc. Que se hace tanto dinero rápido y todo, esos son casos aislados, solo cuentan los casos de éxito, pero no la estadística que dice que más del 90% que comienza, abandona por razones económicas y la decepción de no ser como les dicen. Las chances están es verdad, pero del cómo llegar a ellas, es otro tema; hoy día no hay carrera que conozca que enseñe o prepare para este tipo de trabajo, hay que hacer de jefe, manager de proyectos, administrador de recursos, diseñar, programar, (esto en mi caso)”.*

Para cumplir con sus funciones, la totalidad de herramientas tecnológicas que los sujetos indicaron haber precisado y dado el caso, saber manejar, fueron las siguientes: computadora, conexión a Internet, celular, cámara, filmadora, micrófono, impresora,

escáner, copiadora, disketeras, software y aplicaciones de calidad, una tarifa de conexión libre, módems, faxes, auriculares, pendrives, tarjetas de video y sonido.

Los manuales y páginas de Internet, inclusive el portal de Netgate, siguen caracterizando la labor como factible de realizarse en el cibercafé hasta el día de hoy. Por el contrario, los tres testimonios que mencionan a los cybers, argumentan que es imposible teletrabajar desde allí debido a que es necesario pasar muchas horas dedicados al trabajo online, por ejemplo, dándose a conocer para eventuales contactos a futuro buscando estrategias de promoción, subiendo videos a youtube, creando páginas donde ofrezcan sus servicios, inscribiéndose en las redes sociales, etc.

Los teletrabajadores que afirmaron la imposibilidad de cumplir allí sus tareas, lo hicieron también pensando en el dinero que sería necesario invertir por la cantidad de horas y el uso de insumos ajenos, sin contar otros gastos como las impresiones que tampoco son económicas. Además, ¿están los cybers equipados con todos los elementos que precisa el teletrabajador? Una tecnología que éste no necesite actualmente, tal vez deba conseguirla en un futuro sin contar que en muchos casos, debe renovar las herramientas que utiliza con mayor frecuencia. También es usual el manejo de programas que envían conglomerados de mails por segundo, como el software “Kml” citado en el testimonio de un teletrabajador, el cual difícilmente se encuentra en estos establecimientos.

Otra de las dificultades, es la conciliación del ámbito doméstico con el ámbito laboral: según los datos de diez entrevistas, la familia no ha efectuado quejas ya que además, entiende la decisión del teletrabajador, encontrando beneficioso que el individuo esté en el hogar.

Pero en cinco respuestas, la familia no ha efectuado un apoyo manifiesto, por ejemplo, al no entender como una computadora puede generar los mismos beneficios económicos e incluso mejores, que un empleo tradicional. Esto puede deberse a una brecha generacional con los adultos que no están demasiado interiorizados respecto a las formas actuales de emplear la computación y monetizarla.

*“Mi madre es una persona con mentalidad del siglo XX y aun cuando ve resultados palpables, para ella si el trabajo no es con pala y picota, no es trabajo”.*



En este caso, el asociar la labor domiciliaria únicamente a las destrezas físicas y manuales, denota una mentalidad conservadora sobre la misma.

En dos testimonios además, se menciona la imposibilidad de poder efectuar la tarea en el medio de la cocina o sala de estar, ya que genera desconcentración y desata un conflicto entre ambas funciones: las domésticas y los negocios. En el caso de tener niños, también se dificulta la atención en el teletrabajo domiciliario.

Y si bien es posible “trabajar estando en pijama” los sujetos recomiendan evitarlo en otros dos testimonios, porque nuevamente puede ocasionar cruces entre las tareas. Para sortearlo, proponen usar una ropa al teletrabajar que sea distinta a la utilizada para “estar en casa” a modo de hacer una clara separación de las funciones.

La necesidad de delimitar un espacio en el hogar que sirva como oficina, vislumbró los siguientes aspectos negativos en tres testimonios: que haya una mala ubicación física del puesto de trabajo en el conjunto de la casa, que los equipos se encuentren distribuidos de forma incómoda, problemas de luz, temperatura y ventilación.

Además, a nivel interno de la organización, encontramos otro punto muy interesante como es el exceso del horario de trabajo que fuera mencionado en tres testimonios y en cuatro entrevistas. Si bien los sujetos cuentan con una flexibilidad horaria que les otorga la posibilidad de organizarse mejor, la información da cuenta de que existen tendencias a excederse más del tiempo previsto si de ello depende el cumplimiento de un plazo, un nuevo contacto, o el incremento de las ganancias. Así que es habitual que haya una sobrecarga laboral, e inclusive en algunos casos, trabajan más horas que los estándares salubres: tenemos el ejemplo de un sujeto entrevistado que ha llegado a ocuparse 18 horas al día.

Con respecto a los fines de semana, algunos lo toman libre, pero otros entienden que el tiempo disponible de sábados y domingos debe aprovecharse para continuar la labor; otorgándole a la productividad un papel muy prioritario, por encima del descanso.

*“[...] no tengo sábados ni domingos y menos feriados al uno depender de terminar proyectos y tomar nuevos es complicado, pero si trato de darme los tiempos, generalmente en teoría manejar los tiempos de uno es fácil, pero de verdad que se complica”.*



Con algunas de las jornadas planteadas por los teletrabajadores autónomos, el objetivo de lograr una planificación adecuada en su tarea, no se estaría cumpliendo. Por lo tanto, aquí entra en juego la capacidad individual de organizarse y gestionar sus propias actividades. Mientras para algunos la posibilidad de delimitar su horario de trabajo es una característica que les resulta positiva, para otros, el hecho de no estar sujetos a la supervisión o al cumplimiento de un horario rígido les impide llevar una correcta organización del tiempo.

Otro usuario manifestó en su testimonio que en cambio no había tenido problemas para fijar su agenda de trabajo en ocho horas diarias, pero el hecho de conectarse a un escritorio remoto lo "ataba demasiado" como para poder disfrutar las ventajas de estar en su domicilio. En su caso, la rutina se transformó en algo negativo, como el ejemplo de otro teletrabajador que tuvo dificultades de adaptación porque a los pocos meses de empezar a teletrabajar, según sus propias palabras, "se saturó" y debió regresar a un empleo "normal".

La necesidad de ser constante es fundamental para permanecer en este mercado. Como vimos en una de las entrevistas citadas anteriormente --en la cual el usuario precisó de 3 años de disciplina- y como también figuran en otras entrevistas, la búsqueda de estabilidad en la red puede llevar años de esfuerzo.

Una nueva cuestión adversa y de gran importancia, es el sedentarismo. Sucede porque se realizan menos movimientos, ya que todo lo que el individuo precisa para trabajar, se encuentra en su propio hogar. Se llevan a cabo actividades de tipo cognitivo pero estando gran parte del día sentado, lo que provoca una carencia de actividad física habitual. Un nuevo factor a destacar es el llamado "Síndrome de la Papa en el Escritorio" y se caracteriza por el fácil acceso que tienen a la comida en cualquier período de la jornada. Esto puede provocar la ingesta de alimentos a deshoras, lo que junto al sedentarismo puede conducir a una obesidad funcional y desembocar en enfermedades cardiovasculares, hipertensión, o trastornos gastrointestinales.

*"Trabajar en la oficina te lleva a moverte para almorzar, preparar un café, trasladarte hacia donde están los demás compañeros u otras instalaciones. Estando en tu casa el tiempo se consume frente a la computadora y es necesario programar actividades para estar activo".*

Por tal motivo, los individuos deberían realizar salidas compensatorias por ejemplo: ir al parque, al gimnasio, practicar deportes al aire libre, etc, a modo de lograr un equilibrio con respecto a la falta de dinámicas y movimientos físicos.

Los teletrabajadores han indicado más aspectos negativos para la salud en otros cinco testimonios, mencionando la modificación en los patrones del sueño, problemas en la vista por el uso excesivo de la PC, tendinitis, contracturas, dolores de cabeza, cuello, y espalda. Uno de ellos reconoció que aparte de equilibrar las tareas con el descanso, también es necesario adoptar hábitos y buenas posturas: en la forma de sentarse o que el monitor quede en una posición cómoda, las cuales deben ayudar a prevenir lesiones y otro tipo de problemas al largo plazo. Todo dependerá nuevamente de la capacidad de la persona para generar un hábito correcto.

No obstante, la salud también puede vulnerarse por otro aspecto más profundo, como es el aislamiento ocasionado por tratarse de una tarea individual en la que no hay compañeros de trabajo.

Aunque por un lado dos usuarios manifestaron en sus testimonios que el teletrabajo ayuda a reducir el estrés, donde no es necesario relacionarse, o lidiar con superiores, por otro lado, la desaparición de las relaciones laborales genera efectos no tan deseados.

La empresa es el lugar donde las personas pueden experimentar sensaciones que promueven el crecimiento día a día, por ejemplo, con el trabajo en equipo o el fortalecimiento de los vínculos junto al grupo secundario. En el teletrabajo autónomo al no existir relaciones laborales, también podría producirse un estancamiento del propio sujeto, generado en este caso por el desempeño de una tarea en la cual no hay reconocimientos, ni recompensas extras, ni ascensos. Para llevarlo a cabo es necesario contar con la habilidad para trabajar en un medio con contacto social mínimo, sin feedback ni intercambio entre compañeros en donde la tecnología es capaz de “suplantar” el contacto personal.

*“Un gran negativo que tiene es la vida antisocial. No te ves con nadie, no conoces nuevas personas, no cambias de ambiente que ahora lo aprecio bastante [...] Tampoco te ayuda a desenvolverte porque queramos o no es muy importante conocer nuevas personas ya que son tu contacto para futuros negocios”*

Con respecto al trato con los clientes, algunos sujetos reconocen que es ventajoso poder elegir el tipo de vínculo con ellos (en dos testimonios y una entrevista), pero otros dos testimonios señalaron que hay un gran desequilibrio entre el número de demandantes y oferentes (poca demanda en relación a la oferta de trabajo). Argumentaron de la misma forma que es poco habitual un vínculo de permanencia con los clientes, ya que la mayoría de los servicios demandados son muy puntuales, por ejemplo el retoque fotográfico en una imagen, la redacción de un artículo, la transcripción de grabaciones, la traducción de un documento, etc. Es decir, no hay muchas posibilidades de estrechar los lazos, y en definitiva, se generan mayormente vínculos fluctuantes.

Depende también de cómo se registren las demandas en la red y de qué época del año hagamos referencia debido a que en algunos rubros existen distintos tipos de trabajos “zafrales”. Por ejemplo, quienes teletrabajan transcribiendo las grabaciones de clases dictadas en la facultad, tienen un elevado número de demandas en los periodos de exámenes, no tanto el resto del año, y en las vacaciones de enero con la facultad cerrada, son prácticamente nulos.

#### **4.3 Demandas de los teletrabajadores independientes**

Las demandas de los teletrabajadores son producto de aquellas desventajas que perciben en la actividad y por lo tanto, solicitan mejoras para paliar o cesar con los efectos adversos que emergen en su experiencia.

En este punto es donde se desarrolla la controversia más importante. La ausencia de una uniformidad de criterios en los propios sujetos con respecto a las demandas que surgen teletrabajando y la eventualidad de que se aplique alguna regulación por parte del Estado, tienen consecuencias en las protecciones que solicitan.

Quienes desean que el teletrabajo autónomo se reglamente -en dos testimonios y en cinco entrevistas-, afirman que debiera existir una normativa que le permita al sujeto acceder a niveles de protecciones mínimos, los cuales estén manifiestos en toda la jornada laboral. En cuanto a la creación de seguros y derechos específicos surgidos en las entrevistas, los mencionados con mayor frecuencia radican en la posibilidad de realizar aportes para tener derecho a una jubilación, obtener compensaciones económicas en caso de una disminución drástica de clientes (seguro de desempleo).

seguros contra accidentes laborales y pagar una cuota mensual para obtener la cobertura de una mutualista.

Por otro lado, aquellos que desean que el teletrabajo se mantenga en las mismas condiciones de desprotección –tres testimonios y diez entrevistas- sostienen que la puesta en práctica de su regulación traería la consecuencia del cobro de impuestos para lo cual deberían en primera instancia, declarar lo que cobran, segundo, consideran que el gobierno intentaría beneficiarse a costa de su trabajo colocando por ejemplo un techo en las ganancias, y tercero, dudan de que la acción estatal pueda ofrecer mayores soluciones a la falta de seguros planteados; además de resaltar su lentitud burocrática para resolver situaciones complejas.

Rechazan por ejemplo, el derecho a una jubilación presentada en el año 2008. Para esa fecha, el BPS diseñó una manera de poder calcular la jubilación de un teletrabajador, en un plan especial denominado: “Renta Personal de Pago Periódico”. Sin embargo, esta tentativa no ha sido evaluada con mayor profundidad.

En cuanto a la protección contra accidentes laborales, la revista de negocios de América Central, República Dominicana y Miami, denominada “Estrategia y Negocios”, elaboró una publicación sobre los riesgos laborales y los accidentes en el trabajo, fruto de su experiencia acumulada con el trabajo a distancia. Según plantearon, la cobertura de accidentes debería contar con un contrato escrito, a modo de incorporar aquellas consideraciones que sirvan para determinar si el accidente que sufre un teletrabajador puede incluirse dentro de los “Riesgos del Trabajo”. Ésta medida que ha sido vista con buenos ojos por parte del gobierno, tampoco ha tenido mayores profundizaciones.

En las entrevistas alegaron también que los seguros son demandados principalmente por individuos que aún no han sabido insertarse correctamente. Para estos individuos, los nuevos aspirantes al teletrabajo serían los únicos beneficiados con la regulación de la actividad, en cambio ellos, tendrían además otros efectos negativos, como el aumento de la competencia en el mercado de la red ya que el ingreso de nuevos emprendedores haría bajar el precio de su labor. Lo llamativo, es que están totalmente en contra de cualquier posibilidad de reglamentación, aún cuando los beneficios y protecciones pudieran ser significativos para todo el conjunto de los teletrabajadores.



Otros individuos también han respondido de forma crítica en cuanto al servicio de conexión que ofrece el Estado. Cinco testimonios opinaron que la infraestructura de acceso a Internet es insuficiente donde las labores se limitan aún más por la lentitud del servicio, los problemas para enviar por la red contenidos “pesados”, las videoconferencias, así como la necesidad de invertir en contratos extras para hacer frente a estas dificultades de conectividad. Demandan asimismo en otros dos testimonios que el Estado contribuya para facilitar su gestión, por ejemplo, haciendo tarifas de internet más accesibles, y finalmente en el último testimonio que hace referencia a este tema, también se demanda la libertad de proveedores de Internet.

Como veíamos en el marco teórico, en el año 2010 se puso en marcha un proyecto de ley presentado por Gustavo Espinosa para formalizar el teletrabajo independiente. Pese a esto, las entrevistas realizadas a los 15 participantes dieron como resultado que ninguno de ellos tenía conocimiento sobre el Proyecto de Ley. Este resultado nos muestra que si bien existen peticiones de parte de un grupo de teletrabajadores para que el Estado comience a intervenir, ninguno de ellos estaba informado sobre los primeros pasos que se ha intentado dar en este sentido.

Por otro lado, los peligros existentes e inseparables de la manipulación de tecnología, llevaron a que cuatro teletrabajadores soliciten en sus testimonios mayor seguridad informática contra los siguientes delitos: el robo de identidad, el robo de datos personales como el número de tarjeta o contraseña de los correos electrónicos. Algunos ejemplos son:

*“Un gran riesgo es la posibilidad de que hackeen tu página y obtengan tus datos personales”.*

*“Sí, siempre existe el miedo de que alguien acceda al número de tarjeta, claves bancarias, te mande un correo con virus para obtener tu contraseña”.*

Otras demandas que se engloban en la seguridad virtual en cinco testimonios y dos entrevistas, señalan la creación de una página web en donde se pueda disponer de enlaces virtuales aprobados en cuestiones de seguridad, por ejemplo, con más datos sobre los oferentes, sus trabajos realizados y quiénes han demandado sus servicios.



*“Debería haber una página con buenas actualizaciones sobre ofertas y demandas vinculadas al teletrabajo, eliminando aquellos links que no funcionan y dejando solo los anuncios que brindan los datos necesarios para darnos seguridad”*

Los teletrabajadores indicaron que el gobierno o alguna institución de su dependencia, podría encargarse de habilitar y mantener una bolsa de trabajo virtual con las características mencionadas. De este modo, no sólo los teletrabajadores podrían recurrir para promocionarse, sino que también los demandantes tendrían mayores posibilidades de encontrar anuncios fehacientes.

Además, las bolsas de empleo como cualquier otro sitio web pueden falsificarse, y si se ingresa a un sitio falsificado, es imposible saber quién está del otro lado al momento de introducir información privada.

La falsificación y el fraude virtual son nuevas desventajas que surgen con el uso indebido que terceros pueden hacer de los servidores que almacenan los datos, a causa de que el individuo negocia económicamente y realiza transacciones de dinero desde su computadora. Al ser una forma de cobro nueva que el sujeto debe aprender a usar, sumado a que existe la posibilidad de caer en estafas virtuales, observamos que hay varios factores tecnológicos que a los potenciales teletrabajadores les haría pensar más de una vez la incorporación a este mercado.

*“Las sospechas de que puede tratarse de un fraude deben nacer cuando se solicita un número de cuenta bancaria, según afirma el aviso, para depositar los fondos conquistados con el trabajo en línea. El teletrabajador sospecha pero piensa que si no da su clave de acceso o el número de su tarjeta de crédito, no corre riesgo, al fin y al cabo el número de cuenta bancaria de las personas ha dejado de ser sumamente privado. Pero, probablemente, el anunciante no quiera robar el dinero de tu cuenta, sino que necesita usarlas para blanquear dinero obtenido en actividades ilegales, como el phishing (robo de identidad), una de las actividades ilegales más frecuentes de piratas informáticos.”*

Conectado a lo anterior, otra de las amenazas es que el proceso de cobro puede resultar bastante engorroso. La falta de seguridad del teletrabajador con respecto a los pasos

para cobrar por el trabajo, los vuelve aún más vulnerables en la red a la hora de operar con dinero y manejar sus datos.

Testimonio que expresa algunas interrogantes sobre los sistemas de pago:

*“Por favor, necesito ayuda con Moneybookers. Hice un trabajo y me pagaron mediante transferencia bancaria pero me quedó un pequeño saldo. Ahora, como era un saldo menor y no valía la pena la transferencia me pidieron que me registrara en Moneybookers para mandármelo por esa vía. Me acaban de confirmar que me lo depositaron... el problema es que no sé cómo se hace para retirarlo! Tengo que declarar mi cuenta bancaria para que me lo transfieran? En ese caso, la cuenta debe ser en USD o si es en moneda nacional lo convierten y listo? Se transfiere a tarjeta internacional, si uno la tuviera? O hay algún lugar donde a uno le hagan efectivo el pago directamente? Agradezco información”.*

Otras demandas también incluyen: estudios más profundos sobre el teletrabajo autónomo en nuestro país, solicitado por dos entrevistas; más educadores que instruyan a los individuos para convertirse en teletrabajadores, teniendo en cuenta en su enseñanza los programas, los sitios (como sitios de cobro o para anunciarse) y las redes sociales indispensables para generar contactos, con especial énfasis en la inserción de los jóvenes (también mencionado en dos entrevistas). Por último, la creación de normativas que fomenten cualidades como la responsabilidad en la red, citada por una entrevista.

#### **4.4 Síntesis de las demandas**

Aunque no todos los teletrabajadores están de acuerdo en la formalización del teletrabajo, podemos rescatar las siguientes demandas:

- **Seguridad social:** el tener una mutualista pagando una cuota mensual donde sea posible registrase, un salario fijo o compensaciones cuando hay periodos de incertidumbre de clientes, aportes jubilatorios y seguros contra accidentes laborales.
- **Seguridad virtual:** un sitio web confiable para encontrar demandantes y nuevos contactos, seguridad informática, prevención del fraude, el robo de identidad, el robo

de datos personales como el número de tarjeta, contraseña de los correos o claves de páginas web y fomentar cualidades como la responsabilidad en la red.

- **Capacitación laboral:** una mayor cantidad de capacitadores/educadores en el uso del software y en la creación de páginas necesarias para poder teletrabajar: programas, sitios de cobro, sitios para promocionar el servicio del individuo, redes sociales que generen mayor cantidad de clientes y estudios profesionales sobre el mercado del teletrabajo.
- **Servicio de Internet:** mejoras en la infraestructura de acceso a internet, mejoras en la velocidad del servicio, planes más económicos de banda ancha, plataformas más avanzadas para enviarle a los clientes trabajos y contenidos pesados. También optimizar las herramientas para realizar videoconferencias y libertad de competencia entre los proveedores de conexión a internet.

## 5. Conclusiones

Los datos recogidos pudieron responder a nuestra pregunta sobre la relación trabajo-sujeto en quienes teletrabajan de forma autónoma, explorando aquellos aspectos relevantes de esta nueva articulación entre el individuo y su actividad productiva, ocasionado por el actual contexto tecnológico y por los cambios de acumulación capitalista que afectaron al sujeto y a la industria.

Es una relación que dependiendo del caso que hagamos referencia, representará tanto una nueva oportunidad laboral que podría beneficiar al individuo con su incorporación al mercado virtual, o por el contrario, también podría representar una nueva forma de explotación aún más flexibilizada e inestable para quien ingresa al mismo. Es una manera completamente nueva que tiene el hombre de trabajar, cuyas reglas aún no están precisas por el poco tiempo de existencia que tiene y por la variedad de servicios que pueden digitalizarse. Las ventajas y desventajas, así como las demandas que los sujetos consideran propicias para mejorar su calidad de vida, pueden llegar a ser tan amplias y encontradas, que un caso particular es capaz de contradecir completamente a otro.

La investigación dio como resultado que los teletrabajadores identifican más desventajas que ventajas en su práctica.

Empezando por las ventajas comunes a todos, tenemos la independencia laboral, el carácter innovador de la actividad y la posibilidad de elegir el precio del trabajo.

Otras ventajas que acontecen en algunos teletrabajadores son, el poder negociar con clientes extranjeros sin limitarse a las demandas de nuestro país y en algunos casos, el sentirse más valorados con respecto al empleo tradicional que tenían anteriormente.

Una ventaja muy importante es el hecho de observar que no se evidencian discriminaciones en cuanto a la idoneidad del teletrabajador, como sí ocurre en los empleos tradicionales si tomamos en cuenta el sexo, la edad, o la experiencia laboral previa de los individuos. Tanto hombres como mujeres ingresan al mercado de la red en una libre competencia con otros sujetos, por lo que presumiblemente existe una competencia más equitativa ya que esta se centraría en su capacidad personal para la realización de la tarea y no en cuestiones culturales o biológicas como las mencionadas.

En cuanto a las desventajas, se vislumbraron nuevos gastos en la compra de tecnología (software y hardware), la reparación frecuente de los equipos informáticos y en algunos casos, la necesidad de invertir en programas de capacitación.

También fue mencionado como desventaja el aislamiento y la supresión de relaciones laborales. Si bien un par de testimonios indicaron que teletrabajar desde el hogar evita tener que lidiar con colegas o superiores, los inconvenientes vinculados al aislamiento son notorios por parte de la mayoría de los teletrabajadores y los afectan en aspectos muy variados: la falta de interacción con los compañeros dentro y fuera de la empresa (ausencia de trabajos en equipo, reuniones, salidas laborales) la inexistencia de ascensos, de recompensas, el estancamiento en general y la imposibilidad de obtener clientes o contactos interactuando en persona, que puedan ser beneficiosos para el sujeto y su realización profesional.

Otras desventajas que podrían surgir dependiendo de la autogestión del teletrabajador son: el sedentarismo si no realiza actividades físicas que compensen la falta de movimientos, excederse en el horario de trabajo en caso de no administrar correctamente las demandas y la jornada, como también la existencia de dificultades para concentrarse en los negocios si no encuentra un lugar en su domicilio con las



condiciones propicias, necesitando de una buena iluminación, ventilación, tener las herramientas informáticas a mano y no ser interrumpido en la tarea.

Otra desventaja que no depende tanto del sujeto, sino de cómo se presentan las demandas en el mercado virtual, así como del trabajo que esté ofreciendo, es el tipo de vínculo con los clientes. La mayoría de los tratos son para servicios específicos y temporales, los cuales no ofrecen la alternativa de generar un vínculo profesional de mayor consistencia. Esto puede ocasionarle al teletrabajador un estado de inseguridad en la estabilidad de su “empleo”.

Y por último, tenemos la disyuntiva entre los propios teletrabajadores sobre la opción de reglamentar la labor. Esta es una discusión en la cual el resultado final es un importante desacuerdo entre los sujetos y en donde la tendencia muestra que los individuos ven la intervención del Estado como una posible manera de limitar al teletrabajador, principalmente en sentido financiero. Al haber pocos patrones para establecer un precio por el trabajo, este oscila durante las distintas temporadas de oferta y demanda. Tampoco se perciben a sí mismos como desprotegidos. Tal vez este hecho tenga que ver con su edad, y con la falta de una consciencia real sobre los peligros que existen (por ejemplo, un eventual robo de la computadora, su medio productivo más importante que no cuenta con un seguro en el sentido tradicional), así como la falta de una concepción sobre estos riesgos al largo plazo, donde la ausencia de aportes jubilatorios es uno de los más importantes.

Quienes se oponen a las posibles regulaciones, son en su mayoría teletrabajadores ya “insertados” en el mercado de la red y que tampoco demuestran intenciones de retornar al empleo tradicional. Su rechazo a los seguros sociales y a que el Estado sea el principal promotor del teletrabajo, obstruye la promoción y la inserción de más aspirantes que deseen participar. De la misma forma, las ganancias de los teletrabajadores deben haber aumentado en los últimos años, conforme disminuyeron los precios de las tarifas de Internet, las redes inalámbricas, los precios de los accesorios (mp3, mp4), los celulares, o el hardware de almacenamiento, es decir, todas características vinculadas al abaratamiento de los costos en los equipos tecnológicos, que se traducen en definitiva, en menos gastos de inversión para quienes teletrabajan. Según sus propios criterios, por más que el Estado pudiera ofrecer los seguros



necesarios para protegerlos, desconfían tanto del posible valor de los impuestos, que se niegan además a declararse como teletrabajadores.

En cuanto al grupo de individuos que está de acuerdo con la implementación de protecciones, se observa que demandan una amplia variedad de mejoras en sus condiciones de trabajo ya que perciben que carecen de las protecciones sociales más elementales. Pero aquí también se suscitan algunos problemas: si pensamos específicamente en seguros tales como la cobertura contra accidentes, resulta muy complejo deliberar y plasmar una manera de definir un “accidente laboral” cuando los sujetos en cuestión se desempeñan sentados en un escritorio frente a una computadora. Sería una tarea muy dificultosa entablar un marco legal que delimite los riesgos laborales del teletrabajo, de los accidentes propiamente domésticos. Los eventuales órganos reguladores necesitarían ser capaces de observar las condiciones laborales que este nuevo fenómeno supone en su ejecución, y tal parece que la única forma de hacerlo es a medida que el teletrabajo sigue su curso y avanza como una actividad remota.

Por otro lado, es un fenómeno que tampoco ofrece la posibilidad de trasladar los seguros del trabajo a domicilio, al teletrabajo autónomo. Las normas existentes no son aplicables y se necesitaría una regulación especial que englobe los delitos informáticos, los cuáles a su vez no parecen tener una respuesta dado que el ciberespacio carece de leyes.

En resumen, los datos arrojaron que el tiempo necesario para la promoción adecuada, un tráfico estándar de visitantes a la página del individuo, más la generación de suficientes vínculos comerciales, puede llevar años. No todos poseen esta paciencia y muchos han de sentir que el tiempo invertido no les está brindando resultados visibles.

La actividad es viable en sí misma y posee claras ventajas para el individuo, pero hay que atravesar variadas dificultades tutelares, estructurales, vocacionales, tecnológicas, normativas y en algunos casos familiares, antes de concebir al teletrabajo autónomo como una fuente ocupacional asentada y fructífera. Esto sucede porque pasamos de una economía apoyada en los materiales, la energía y el trabajo, a una que está basada en la información y en la comunicación, disminuyendo la capacidad del Estado-nación como elemento fundamental para regular el funcionamiento de este nuevo espacio de negociación. El Estado es un ente que hoy en día, no reacciona a la misma velocidad

que el ritmo de los flujos del mercado virtual, y reacciona más lentamente en cuestiones concernientes a la reglamentación del uso tecnológico en las nuevas formas de intercambio no presenciales.

## 6. Bibliografía consultada

- Alles, A. (2000). Mujeres, trabajo y autoempleo. Otro camino frente al desempleo y el desarrollo de carrera. Buenos Aires. Editorial Granica.
- Alles, A. (2005). Dirección estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencia- Casos. Buenos Aires. Editorial Granica.
- Almeida, A. (2006) El teletrabajo: Una aproximación conceptual. Revista de la Sala Segunda. Num. 3.
- Alonso, L. (2004). La Sociedad del Trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión. Universidad Autónoma de Madrid.
- Álvarez, J.M; Briz, J.L; Fandos, J.L; Thibault, J (expositores); Marcuello, Ch (moderador). (2011) Cuarta mesa de trabajo: El Teletrabajo. Escuela Universitaria de Estudios Sociales. Zaragoza.
- Aurora de la Concepción, M. (2009). ¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? Una revisión Hispanoamericana. Revista Latinoamericana de derecho social. Num. 9.
- Barrios, R. (2006). Ponencia XIV Congreso Mundial de Relaciones de Trabajo, "Nuevas Tecnologías, Organización del Trabajo y Actores Sociales en el SigloXXI". Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo.
- Bauman, Z. (1999). La Globalización Consecuencias Humanas (Globalization. The Human Consequences), Ficha 1. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.
- Belzunegui, A. (2001) Diversificación de las condiciones de trabajo y cambios organizativos en las empresas: el estudio sobre el teletrabajo. Tesis Doctoral. Universitat Rovira i Virgili.
- Belzunegui, A. (2008). Teletrabajo en España. acuerdo marco y administración pública. Revista Internacional de Organizaciones (RÍO). Num.1.Universidad Rovira i Virgili.
- Blanco, A. (2007) El teletrabajo. ¿oportunidad o amenaza?. Ponencia generada a partir de una investigación realizada para la CSIC (2004/2006). UdelaR.
- Boiarov, S. (2012) Lo que los líderes de recursos humanos deben saber sobre el teletrabajo. Ensayo. Cuadernos Profesionales Num. 64.
- Bravo, O. (2011) Teletrabajo. Del lugar al que voy a las tareas que realizo. Debates IESA, Volumen XVI, Num. 2.
- Castells, M. (1997) Empleo, trabajo y sindicatos en la nueva economía global. Revista La Factoria. Num.1.
- CIDEC. (1997) Teletrabajo. Impacto de las nuevas tecnologías en la organización del trabajo. Colección cuadernos de trabajo. Num. 22.

- Eraso, A. (2002) Teletrabajo, estrategias de flexibilidad. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Num. 46. Madrid, España.
- Escalante, Z., Cendrós, J., Urdaneta, E. (2006) El teletrabajo y sus implicancias legales en el estado de Zulia. Revista Gaceta Laboral Vol.12. Universidad de Zulia.
- Frassa, J. (2008). Tendencias globales y locales en los nuevos modelos de producción y organización del trabajo. Apuntes para la discusión N° 11. Santiago del Estero, Argentina.
- Gallusser, P. (2005) Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. El caso de la teletraducción en Rosario. Rosario. Argentina. UNR Editora.
- Garcés, A. (2008) Teletrabajo como medida de flexibilidad empresarial. Cámara Oficial de Comercio e Industria de Navarra.
- García, J. (2000) En la encrucijada del neoliberalismo: retos, opciones, respuestas. IEPALA Editorial. Madrid, España.
- Gauthier, G. (2004). Tesis: "*Teletrabajo*". Centro de Postgrados, maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Facultad de Derecho y Ciencias Sociales. Universidad de la República.
- Gentile, A. (2005). Trayectorias de vulnerabilidad social: encuesta sobre jóvenes precarios. Unidad de Políticas Comparadas (CSIC). Documento de Trabajo 05-09. Barcelona, España.
- Espinosa, G. (2010) Proyecto de Ley. Comité Nacional para el Teletrabajo. Comisión de Legislación del Trabajo. Carpeta Num.31. Repartido 16.
- Lenguita, P. (2005). IDEOLOGÍAS DEL TELETRABAJO. Estudio comparativo de las tendencias norteamericanas y europeas en la producción del sentido sobre la remotivación laboral. Segundo Congreso Iberoamericano de Teletrabajo.
- López-Feal, R. (1998). Mundialización y perfiles profesionales. Cuadernos de educación N° 27. Instituto de Ciencias de la Educación, Universidad de Barcelona, España. Editorial Horsori.
- Maneiro, C (2009) La Subcultura Plancha en Uruguay: Entre la Identidad y el Estigma. UdelaR.
- Mañas, M. (1997) Teletrabajo hoy (Telework today). XIV Congreso de Estudios Vascos: Informazioaren Gizartea = Sociedad de la Información = Société de l'Information.
- Marshall, P. (2005). Esto no es vida: cómo sobrevivir al trabajo fuera y dentro de casa. Barcelona, España. Editorial Amat.
- Motta, G. (2004) La Gestión de Riesgos en el Teletrabajo. 5to Congreso de Gestión de Riesgos del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.

- Nicolosi, A. (1999) Teletrabajo: una mirada global. Informe sobre teletrabajo. Argentina.
- Nortel Network Corporation (2008) Networks e-mobility. Telecommunications industry.
- Olivera, N & Tello, C. (2010). Revista de Derecho y Ciencias Sociales. Inclusión social y Teletrabajo ¿Sociedad de la Información o Sociedad de Control? Instituto de Cultura Jurídica y Maestría en Sociología Jurídica. Argentina.
- Pastor, M. (2002) Teletrabajo: incremento de la productividad y reducción de gastos. Número: 52 • Sección: Tema de Portada.
- Penalva, A. (2010) Propuestas y reconsideraciones sobre el teletrabajo. Anales de Derecho de la Universidad de Murcia. Vol. 28.
- Quince objetivos para el 2015. Agenda Digital Uruguay 2011 - 2015 (ADUI1-15). AGESIC.
- Ramírez, A. (1992) El empleo autónomo con desempleo masivo. Economía Industrial. Ejemplar dedicado a: Pequeña y mediana empresa. Num. 284.
- Ramos, J. (2000). Flexibilidad laboral, empleo atípico y precariedad en tres mercados de trabajo europeos: España, Alemania y el Reino Unido. Revista de Investigación Económica y Social de Catilla y León. Num. 3.
- Rodríguez, F. (2002) El Teletrabajo: Sus Implicancias para el Derecho Laboral. Universidad Las Palmas, España.
- Rodríguez Da Silva, R (2002). Las dicotomías del proceso de gestión y sus implicaciones en el individuo-teletrabajador. VII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Lisboa, Portugal.
- Rodríguez-Piñero, M. (2001) Aproximación al Teletrabajo. Negociación Colectiva y Sectores Emergentes. Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales. Núm. 33.
- Rubbini, N. & Suárez, A. (2011) Bases para una descripción integral del teletrabajo. Asociación argentina de especialistas en estudios del trabajo. Universidad Nacional de La Plata, Argentina.
- Ruiz Viñals, C. (2004). Políticas sociolaborales: un enfoque pluridisciplinar. Barcelona. Editorial UOC.
- Sabino, C. (1992) Metodología de la Investigación. Caracas, Venezuela. Ed. Panapo.
- The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). (2006). Information Technology Outlook.



Tubella, I; Vilaseca, J. (2005). Sociedad del Conocimiento: Como cambia el mundo ante nuestros ojos. Barcelona, España. Editorial UOC.

### PÁGINAS WEB

Almeida, A. (2006) El Teletrabajo. Una Aproximación Conceptual: <http://sitios.poder-judicial.go.cr/salasegunda/revistasalasegunda/articulo11rev-3.htm>

Boiarov, S. (2008) Meta 5 eLAC2007: Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe: <http://www.cepal.org/SocInfo>

Chinchilla, P. (2002) Teletrabajo: crecimiento sostenido y silencioso. Aspectos tecnológicos: Internet por dentro. Boletín Semanal Num. 185: <http://www.observatoriodigital.net/bol185.htm>

Handel, S. (2007) El trabajo en la sociedad uruguaya actual en Observatorio de la Economía Latinoamericana. Num. 84: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/uy/07/sll-trab.htm>

Lamé, A. Materiales complementarios sobre el teletrabajo uruguayo: [www.teletrabajo.com.uy](http://www.teletrabajo.com.uy)

Mieres, A. & Gorchs, E. (2011) Jala internacional: Implementación del Teletrabajo en Latinoamérica: <http://www.jala.com/latinamerica.php>

Pardo de Vera, M. (2002) Informática Jurídica. El Teletrabajo: <http://www.informatica-juridica.com/trabajos/teletrabajo.asp>

Picardo, O. (2003). El escenario actual de las ciencias sociales: la sociedad del conocimiento: <http://www.uoc.edu/dt/20318/>

Silvero, M. (2009) Etapas del Capitalismo. Visto en Biblioteca Virtual: <http://es.scribd.com/doc/19988780/Etapas-del-Capitalismo>

### OTROS

Asesoramiento de Jorge Cabrera, teletrabajador autónomo de Rosario, Colonia; y Jorge Patacas, ex teletrabajador autónomo de Montevideo.
---



039744