



VI Jornadas de Investigación Científica
"15 años de la Facultad de Ciencias Sociales"

11 y 12 de setiembre de 2007
URUGUAY

**El teletrabajo: ¿oportunidad o
amenaza?**

Ariel Blanco

Ponencia generada a partir de una investigación realizada para la CSIC (2004/2006). Fue presentada y publicada en las V Jornadas Latinoamericanas de Sociología del Trabajo (abril 2007, en las VIII Jornadas de Psicología y Organizaciones del Trabajo (mayo 2007) y en un curso de la CSEP dictado en FDER.

El Teletrabajo: ¿oportunidad o amenaza?

Autor: Ariel Blanco

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

(Castells, M. 2000: 25 T. III)

Introducción

Nuestra época se caracteriza por cambios de una profundidad y aceleración tales que se ha sostenido que estamos ante un nuevo paradigma de vida.

A mediados del siglo pasado se inició “la tercera revolución industrial”, en la cual la tecnología tiene un desarrollo exponencial, generando profundos cambios en el sistema productivo imperante.

El desarrollo de las TICs (Tecnologías de la Información y Comunicación) ha incidido revolucionariamente en nuestra cotidianeidad, y al cambiar cada ámbito (Familia, Estado, Ocio, Trabajo, etc.) potencializa modificaciones en otros en un espiral sinérgico que por momentos parece incontrolable.

La temprana visión posmoderna de Weber de una maquinaria desprovista de su espíritu generatriz, y que se autonomiza en un incierto camino, retoma una vigencia paradójica enfrentando un paradigma que aspira al dominio de las certezas y de la naturaleza.

El español J.J. Castillo (1991) refiere a la visión sociotécnica del Instituto Tavistock que ya en los 50’ comenzó a cuestionar el hasta entonces casi hegemónico “modelo organizativo que fusionaba la descripción de la burocracia de Weber y el concepto de dirección científica de Frederick Taylor”, reconceptualizando las organizaciones de trabajo como sistemas abiertos de personas y equipo, en los que la tecnología es presentada en una interacción con los individuos, en la que es modificada desde el contexto social, pero también modificadora “de valores, estructuras cognitivas, estilos de vida, vivienda y comunicaciones”, y anticipaba la ambivalente potencialidad:

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

(Castillo, 1991: 106)

En 1978 el célebre *Informe Nora-Minc* reflejaba cabalmente la preocupada perplejidad ante los fenómenos desatados y las opiniones encontradas que se iban generando en relación a la telemática:

Los pesimistas señalan los riesgos: aumento del paro, rigideces sociales, trivialización de las actividades... Los optimistas, por el contrario, creen que los milagros están al alcance de la

mano: informática igual a información, información igual a cultura, y cultura igual a emancipación y democracia.
 (Nora y Minc, 1987: 24/25)

Ese debate dista de estar resuelto, y los claroscuros de los acontecimientos parecen dar circunstancialmente la razón a unos y a otros. Es así que diversos investigadores sociales han aportado en un sentido “catastrófico” o “alentador”.

Nuestra investigación

Los individuos en su afán de comprender la realidad tienden a simplificarla, muchas veces deliberadamente. Esto puede derivar en estereotipación, generando un dilema que parece obligar a optar entre posiciones contrarias.

En 2002 comenzamos una investigación sobre una novedosa modalidad laboral en crecimiento en el Uruguay. En esa fecha, y posiblemente a consecuencia de la fuerte crisis económica y social, emerge (en el estricto sentido literal) una forma de trabajar que rompe con el esquema del *trabajo tradicional*: EL TELETRABAJO, siendo el más radicalizado el *teletrabajo domiciliario independiente*.

Modificando los ámbitos público y privado, la socialización y el relacionamiento laboral ha generado visiones favorables (solución al desempleo y a la emigración), pero también negativas (su potencial flexibilizador de protección legal e incentivador de individualismo).

La visión de la “modernización radicalizada o reflexiva” de Anthony Giddens (1995) nos resultó esclarecedora para abordar su análisis. Su concepto central de “dualidad de la estructura” nos permite comprender el mencionado potencial ambivalente, en la que los sistemas abstractos generan dependencia e impactos sociales de difícil control y predicibilidad, pero también “posibilidades de reapropiación que van mucho más allá de las que estaban al alcance de las culturas tradicionales”.

Ese juego de constreñimiento/habilitación reivindica la posibilidad de la acción de los individuos, que en situaciones de cambios profundos requerirán de la reflexividad (que no es mera autoconciencia, sino comprensión teórica) para reconstruir sus vidas.

Nuestra modesta intención (especialmente si la valoramos en relación a la demanda) es aportar insumos a esa reflexividad para minimizar esa sensación de una realidad que muchas veces no es explicada por las meras estadísticas y permitir a los actores establecer estrategias para una utilización más racional y eventualmente satisfactoria de los intereses colectivos.

Realizamos un abordaje metodológico cualitativo, a través de observaciones y entrevistas en profundidad, optimizando con una triangulación de técnicas. Las características del objeto estudiado inhabilitaron un análisis estadístico, por lo cual utilizamos un muestreo de tipo bola de nieve, logrando participar en la mayoría de las instancias conformadoras del fenómeno, así como entrevistar a los actores más significativos. El análisis de sus discursos nos brindó información de gran interés para

comenzar a entender la complejidad y las posibles implicancias de esta modalidad laboral que resignifica al trabajo y a los trabajadores en escala mundial/global.

Investigar el fenómeno en eclosión nos habilitó a participar en el proceso casi fundacional y extraer información útil para los actores sociales: demandantes de teletrabajo, sindicalistas, empresarios, y para las disciplinas afines al tema laboral.

Otro hecho que revistió importancia para la comprensión conceptual fue “acompañar” los diversos abordajes disciplinares nacionales y extranjeros. Los mismos se fueron incorporando al trabajo, y aportaron indudablemente respuestas y nuevas cuestiones.

La propuesta básica fue tratar de describir las características de esta modalidad de organización laboral buscando establecer el sentido de sus funcionalidades. En esta investigación nos centramos en recabar las opiniones de una parte de los involucrados, los teletrabajadores. Esto básicamente derivado de las características del fenómeno (autonomía y distancia complican el análisis del empleador, pero también veremos que en esta modalidad radicalizada se desdibuja la relación tradicional empleado/empleador, así como abunda el multiempleo y los contratos de obra). No obstante en futuras investigaciones será necesario complementar con el punto de vista netamente empresarial (entendiendo por esto el de los que contratan el trabajo).

Se buscó analizar un fenómeno en pleno desarrollo internacional, en el cual Uruguay por diversos motivos (amplia difusión de la tecnología mínima requerida, cultura y formación informática alto nivel, importante número de técnicos en profesiones pasibles de ser teletrabajadas con disposición horaria - o directamente desocupados-) estaría bien posicionado como para incrementar su participación.

El teletrabajo

El teletrabajo (en adelante TT) remonta sus antecedentes a fines de los 50', en dónde aparece mencionado en literatura sobre la automatización.

En los 70' con la crisis del petróleo se propician formas de ahorro energético y se aboga por el trabajo a distancia usando las nuevas tecnologías de la comunicación.

No obstante recién en 90' la evolución de las TICs conjuntamente con factores estructurales y coyunturales habilitan una presencia ostensible y un desarrollo sostenido del TT.

A los efectos de nuestra investigación, y considerando la bibliografía más pertinente, definimos al teletrabajo como una forma de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad laboral del trabajador sin su presencia física en una empresa, durante una parte importante o toda su jornada de trabajo.

Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad laboral implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y de

medios de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador (en adelante tt) y el contratante o teleempleador (en adelante te).

Hay modalidades de TT que casi no se diferencian de la forma de trabajo tradicional. Los Telecentros (por ej. los Callcenters), el mobile teleworking (autos en red), las oficinas satélites, si bien son las que emplean la mayoría de los tt, conservan en menor o mayor medida las condiciones de trabajo grupal, con horario, remuneración, sindicalización y básicamente desempeño en un ámbito público.

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

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

Al comenzar la investigación localmente se vivía la eclosión del tema TT. La crisis económica del 2002, el creciente desempleo, en particular de sectores calificados en tareas administrativas y formación informática, propició una extensa consideración sobre el TT: multitudinarias conferencias, notas y comentarios en la prensa escrita y también en radio, internet y televisión pusieron en la agenda social uruguaya un tema hasta entonces casi desconocido.

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

Investigación bibliográfica

La lectura de otros abordajes al TT (una parte de la cual incluimos al final) nos dio una primera aproximación al tema, la que resumimos en el siguiente listado orientador sobre ventajas y desventajas. El mismo, en algunos casos, no logra superar la mencionada ambivalencia, y ello fue estímulo mayor para recabar la opinión de los actores.

OPORTUNIDADES

Para los teletrabajadores

- Reducción de los desplazamientos hacia y desde el trabajo
tiempo libre - ahorro de dinero - reducción de la fatiga
- Flexibilidad del horario laboral
organización del horario adaptándolo a las necesidades personales:
cuidado de niños - estudios - deportes - autonomía profesional - familia
- Flexibilidad del lugar y modo de la prestación de los servicios
- Disminución del estrés
Ausencia de supervisión directa y un eventual entorno más acogedor.
- Apertura del mercado laboral a discapacitados
elimina incluso las dificultades edilicias o de traslado,
discriminados varios (feos, gordos, viejos, jóvenes, mujeres, negros, etc.),
posibles emigrantes y personas privadas de libertad.
- Modalidad de trabajo afín a la emergente generación de jóvenes socializados en el contexto tecnológico actual
(PC, CD, TV, videojuegos, walkman, Ipods, celulares, etc.)

Para las empresas

- Reducción de costos fijos de la empresa
Alquiler y mantenimiento de oficinas y gastos de locomoción y alimentación
cuando el empleador se hace cargo de los mismos
- Flexibilidad en la organización del trabajo, lo que puede permitir una mejor adaptación a un entorno cambiante.
- Retención de empleados y profesionales que de no existir la posibilidad del teletrabajo podrían verse obligados a abandonar la empresa.
- Amplitud de oportunidades de selección de personal (posibilidad de contratar trabajadores excluidos por las características del trabajo tradicional).
- Incremento de la productividad de la empresa (reducción de ausentismo y pérdidas de tiempo por interacción improductiva).

- Modernización de la gestión y eventual acceso a mayor información
- Menor incidencia de situaciones externas (huelgas de transporte y trastornos climáticos).
- Reducción de accidentes de trabajo ("in itinere" y también por masividad o locales inadecuados).

Para la comunidad

- Creación de empleo "no tradicional" y acceso a mercados internacionales
- Disminución de la emigración por razones económicas
- Integración social de todos los ya mencionados como "radiados" del mercado laboral
- Evita emigración hacia los centros más densamente poblados
- Disminución de contaminación ambiental por menor circulación de transporte

AMENAZAS

Para los teletrabajadores

- Posible precarización del trabajo por ausencia en nuestro medio de una protección legal efectiva y específica de los derechos laborales individuales y sindicales en esta modalidad
- Pérdida del contacto social (aislamiento y disminución de vínculos)
- Incremento de gastos domésticos (si no están previstos por contrato)
- Eventual marginación de quienes no tienen acceso a las tecnologías requeridas
- Necesidad de autodisciplina para administrar un horario flexible (riesgo de salud)

Para las empresas

- El costo del cambio por la reorganización (inversión inicial en tecnología y capacitación)
- Las dificultades en la motivación y control del personal
- Deterioro en la seguridad de las comunicaciones y la confidencialidad
- Aumento de la competencia en los mercados (incluso de contratación de la fuerza de trabajo)

Para la comunidad

- Posible debilitamiento de los sindicatos de trabajadores (por atomización de la fuerza laboral)
- Los riesgos de la disolución del concepto de «*tiempo de trabajo*» (controles extremos a través del software de gestión, en lugar de evitar los excesos en la jornada laboral, se convierten en herramientas inhumanas en pos del rendimiento por hora y la productividad de cada segundo)

- La utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, como soporte estratégico de los procesos de subcontratación de actividades (tercerización)
- Uso de la modalidad para desarrollar actividades ilícitas (pornografía infantil, estafas, etc.)

Investigación de campo

Para esta presentación, por razones de espacio, sintetizaremos el resultado de entrevistas y observaciones propias y ajenas en varios puntos que consideramos abarcan la gama de ventajas y desventajas del TT que los involucrados plantean en sus discursos.

Los teletrabajadores entrevistados

Ya las primeras conferencias mostraron una clara diversidad en la edad de los participantes, lo que ayudó a superar el prejuicio de que era un tema que especialmente interesaría a jóvenes. Nuestra muestra refleja esa heterogeneidad, comprendiendo individuos de 22 a 57 años.

En relación al estado civil encontramos una cierta "normalidad", una semejanza con lo esperable para esas edades en nuestra sociedad. Hay solteros, casados, concubinos y divorciados (ninguno se identificó como viudo) y simétricamente distribuidos.

La muestra contempla una preeminencia masculina, coherente con la aún mayoritaria presencia de hombres en las áreas informática y de consultoría.

Hay una fuerte presencia de profesionales universitarios (50%), lo que se acentúa por el hecho de que otros tres están estudiando en el nivel terciario y otro manifiesta que lo hará en el corto plazo. Las profesiones universitarias encontradas (abogacía, contaduría, psicología, ingeniería agrónoma, comunicación), muestran relación con el perfil de consultor de empresas.

En cuanto a la formación en idiomas e informática hay una fuerte tendencia a lo autodidacta. "Todo está en la Red" nos dijo uno de los más jóvenes para justificar su total ausencia de cursos formales. La "amigabilidad" del software, y la rápida obsolescencia del conocimiento en computación cooperan a sustentar esa propuesta.

Los antecedentes laborales son variados, pero priman las tempranas inserciones "informales" en el área informática así como experiencias de consultoría. Ambas implican características propiciatorias del TT según veremos en el punto siguiente.

TT y expectativas

Los motivos argumentados para desarrollar TT fueron variados: deseos de crecimiento personal y profesional, aspiraciones económicas, búsqueda de independencia y otros que veremos en los próximos puntos, pero nos pareció útil reflexionar sobre un tema reiterado en varios discursos.

El término “emprendedor” está presente en conferencias y tt. De raíz anglosajona el *entrepreneurship* refleja cierta filosofía que en los 40’ y 50’ se ejemplificaba en las biografías de los *self made man*, aquellos empresarios triunfadores que, según esta visión, no solo se hicieron a sí mismos, sino a toda una época. Esto es retomado por la casi mítica imagen de Bill Gates, y de “las empresas de garage”.

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

Se desvirtúa en su caso la imagen de que hay un sentimiento de pérdida en el pasaje del trabajo formal a la “precariedad” asumida con la opción independiente. Esta concepción de la relación laboral como algo provisorio, puntual, utilitario se aparta de una propuesta que fue característica del modelo tayloriano/fordista, y que incluso llegó a niveles extremos en el toyotismo. La propuesta de *trabajo de por vida* se desdibuja en esta visión que quizás es la respuesta a la imposibilidad de cumplimiento de la anterior por parte del sistema que colapsó en los 70’.

El pluriempleo, los trabajos part-time, las tercerizaciones fueron propiciando el trabajo bajo forma de consultoría, incluso en el Estado. Algunos tuvieron que tomar esa opción en forma obligada, pero otros, por lo menos en su discurso (que no descartamos que sea adaptativo, aún a un nivel inconsciente), declaran su conformidad y se va perfilando una actitud de prescindencia de la dependencia a otros (eso engloba al Estado, a los gremios, y hasta eventualmente a los compañeros - ni que hablar de jefes o normas que entorpezcan ese desarrollo personal buscado).

TT: ¿exclusión o inclusión?

En general coinciden en que no es una modalidad accesible para todos. Algunos se centran en las limitaciones del sistema actual (especialmente por la escasa velocidad y alto costo de las conexiones) otros en las características personales y de formación requeridas.

El tema de la *brecha digital* y del *dumping social* es planteado especialmente por las asociaciones y en las conferencias. Los conflictos de intereses, las posiciones fuertemente encontradas de distintos actores se reflejan, por ejemplo se cuestiona la imagen promocionada del TT, sus “infladas” posibilidades actuales y se habla de una intención de comercializar el TT.

Se reconoce el potencial negativo que tiene competir en un mundo globalizado, pero piensan que Uruguay tiene buenas condiciones para enfrentar el problema. Todos confían en el TT como solución al desempleo y a la emigración.

Llegan a hablar de que es más *democrático*, “porque la escala con la que se mide la gente es la inteligencia o la habilidad de cada uno. No hay presencia, no hay otro factor más que el trabajo y el mérito personal”. También dicen que mejoraría la inserción laboral de los discriminados.

Relación contractual

En general se pueden apreciar las características de informalidad de la modalidad. La mayoría (hay una sola excepción, que teniendo dos “patrones”, está “en planilla” en uno de los empleos) se encuadra en relaciones laborales de tipo autónomo, no de dependencia laboral.

Se refleja una tendencia no siempre querida por los trabajadores y relacionada con el concepto de *flexibilización* laboral, habiendo quienes sostienen que el TT es una más de sus múltiples formas.

El Derecho insinúa respuestas a través de nuevos conceptos, por ejemplo “dependencia económica”, para responsabilizar a las empresas contratistas que contratan con otras, en muchos casos unipersonales y mucho más “débiles”.

La característica del multiempleo lleva a que en general teletrabajen en forma simultánea para varios clientes/empleadores, por lo cual ninguno trabaja exclusivamente para Uruguay o para el extranjero. Lo territorial (y con ello lo legal) se desdibuja también.

Las actividades son asesorías, diseño web, publicidad, prensa digital, venta de servicios, etc., y mayoritariamente son tt “mixtos” ya que comparten la modalidad con formas de trabajo tradicional.

Ingresos

La gran desventaja mencionada es la incertidumbre en relación a la cantidad de trabajo y remuneración que tendrán, pero dicen que eso es característico del trabajo autónomo, y no un especial perjuicio del TT. Incluso hacen hincapié que en esta modalidad pueden determinar ellos mismos lo que ganan, escapando a “una rutina que afecta la productividad de uno”.

Evitan el tema de los montos y las formas de pago, ya que son concientes del carácter evasor de las mismas. Se nos pidió confidencialidad, si bien podemos explicitar que son variables, alcanzando en algunos casos cifras altas para la media del sector y generalmente se efectivizan con giros bancarios contra envío del trabajo.

Se pagan su equipamiento (hardware/software), si bien a veces les cubren la conexión ADSL.

Horario

En nuestra muestra encontramos que visualizan el horario bajo su control como una de las ventajas de que disfrutan. Varios coinciden en que se sienten “dueños de su tiempo”, lo que parece desvirtuar la idea del tt “atado al computador” por extensos períodos, llegando a extremos de subordinación absoluta en la modalidad de trabajo *on line*, incluso con control por cámara de video.

No es generalizado el trabajo nocturno, si bien habitual entre los más jóvenes (asociado a hábitos heredados del estudio y a los costos diferenciales de las primarias conexiones por módem), por una vida familiar y profesional de otras características, eso va cambiando con los años.

Las jornadas extensas son bastante comunes, y la apropiación del horario generalmente termina en más cantidad de trabajo (*workolic*), lo cual es visto como una ventaja por algunos y como abuso por parte de otros. Pero aclaran que esto no es patrimonio del TT.

Reporte funcional

Los tt entrevistados (quizás derivado de sus particulares actividades) en general no tienen un referente jerárquico claro. Parece que las relaciones virtuales, en el tipo considerado, no requieren del formalismo funcional del trabajo tradicional. Coherentemente con lo ya estudiado en cuanto al gusto por no depender, la ausencia de reporte es vista como algo bueno.

Ambiente/lugar de trabajo

Este punto también admite la visión ambivalente, si bien nuestros entrevistados insistieron en su experiencia positiva.

El trabajo hogareño es reivindicado como menos rígido y “apropiado”. Mencionan trabajar más relajados (vestimenta informal, radio, mate, descansos, etc.). Algunos refieren a tt que trabajan en situaciones casi idílicas (estudios frente al mar o montañas, etc.).

La interacción con la familia es presentada como beneficiosa, si bien reconocen que no es para todo el mundo y requiere adaptación de todos los involucrados. En varios casos se dan las formas mixtas, y si bien tienen oficina acostumbran trabajar parte del horario en sus casas.

Evitar los costos del local aparece como una nueva razón de índole económica favorable. Se destaca su funcionalidad para los que se inician, el trabajo virtual permite vender una imagen profesional virtual.

TT y Comunicación

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

En general coinciden en una socialización inicial muy ligada a las computadoras y reconocen su afinidad al lenguaje virtual, priorizando la comunicación escrita por sobre la verbal. En este sentido el

TT sería funcional a su forma de relacionamiento, que por otro lado en muchos casos se relacionan con individuos semejantes.

Al ser trabajo mixto (TT y tradicional) en general no tienen nostalgia por relaciones interpersonales presenciales, e incluso varios dicen que han ampliado su comunicación en cantidad y calidad. Dicen elegir los momentos de compartir y de aislarse según sus gustos (ya comentamos que varios destacan lo interesante de trabajar de noche).

Los empleados: el que a hierro muere a hierro mata

La utilización del refrán “invertido” pretende reflejar las relaciones laborales en esta modalidad. Algunos tt tienen empleados, y en este tema hay una coherencia con las formas imperantes de las contrataciones en el TT: en general priman las relaciones informales y con cierta autonomía (“tercearización informal”).

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

TT – Estado y Seguridad Social

En forma casi unánime opinan que el Estado no debe intervenir en estas instancias iniciales. Desconfían de su lentitud, inoperancia y especialmente de su afán recaudador. Consideran que su gestión debería ser facilitadora, por ejemplo abaratando las tarifas de acceso a Internet.

Algunos manifiestan que en Uruguay se carece de políticas en relación al TT, y que los partidos políticos casi no incluyen referencias al tema en sus programas, pero no queda claro que eso los moleste, por momentos se mezclan los discursos de raíces anarquistas y emprendedoras para coincidir “orgullosamente” (¿o interesadamente?) que el Estado no intervenga.

En relación a la evasión fiscal consideran que es inevitable (y favorecedora) y que se compensa con la dinamización de la economía por los nuevos ingresos volcados a la misma.

Los beneficios de la legislación social (aguinaldo, cuota mutual, seguro de desempleo, salario vacacional, prima por despido, etc.) de los cuales carecen, en general no son vistos como pérdidas.

Varios de los entrevistados fueron iniciados laboralmente en la informalidad, otros por su condición de consultores independientes o de empresarios no visualizan esto como un motivo de preocupación. La crisis del sistema de seguridad social es argumentada como explicación.

TT y sindicatos

La mayoría por las características de sus trabajos no estuvieron agremiados. En general tienen opiniones que van desde el desinterés hasta la crítica negativa hacia la sindicalización “tradicional”.

Algunos hablan de que es algo perimido, otros no consideran que sea pertinente dadas las características de autonomía e individualidad de los trabajos. También consideran que podría ser “traba” al colectivizar la negociación y hacer intervenir al Estado.

Estimulados a imaginar un gremio que los beneficiara, piensan que podría ser de tipo virtual, que brindara capacitación e intercambio y negociara comunicaciones más baratas.

CONCLUSIONES

Creemos haber verificado la utilidad de investigar esta modalidad exacerbada del ya de por sí revolucionario teletrabajo.

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

A partir de esta intromisión (buscada o no) se genera una serie de cambios en las relaciones sociales de patrón/empleado, hombre/mujer, padres/hijos, empresario/cliente, ciudadano/Estado, trabajador/gremio, etc.

En general nos encontramos con el “lado positivo” del TT, los entrevistados no hacen hincapié en los aspectos para otros alienantes, deshumanizantes, en su potencial flexibilizador y precarizador del trabajo, en el aspecto de exclusión social, en la despersonalización de las comunicaciones, etc.

Tampoco surgieron referencias a las formas delictivas del TT, la prostitución infantil, la pornografía virtual, el lavado de dinero, las estafas informáticas, etc.

No se refleja en la muestra que sean formas de flexibilización empresarial, de tercerización o precarización impuesta. Lejos de ello, varios de los discursos hacen referencia al sentimiento de “apropiación del trabajo” y a mayores posibilidades de creatividad, lo que los aproxima al *enfoque de la acción* de Ph. Zarifian. No obstante también es dable pensar en nuevas formas de dependencia encubierta.

Todos coinciden en que si bien por un lado se globaliza la competencia, nuestro país tiene un temprano y extendido desarrollo informático, lo cual ha posibilitado una “socialización del PC”, con alcances que últimamente se han incrementado por la proliferación de los cybercafés. También hay esfuerzos estatales y empresariales para dicha difusión (Plan Ceibal).

La visión emprendedora, marcadamente individualista que emergió en las entrevistas parece ser coherente con una tendencia de nuestra época, como lo han analizado diversos autores (Hobsbawm,).

Beck, Toffler, etc.), y en si misma no parecer ser “buena” o “mala”. Esa aspiración libertaria, orgullosa, casi anarquista, no está desprovista de contenido social, por el contrario admite una base solidaria cuyo estudio desborda el presente trabajo.

Asimismo la actitud frente al Estado y a la sindicalización es coherente con tendencias que también han ameritado estudios y reflexiones internacionales y locales.

Nuestros indagados no parecen preocuparse, así como tampoco los desvela la falta de supervisión directa, el relacionamiento diario con sus compañeros, los planes de carrera funcional, la pérdida del espacio público de trabajo, la protección de la seguridad social, etc..

Estos temas que son medulares en la legislación pionera (el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo del 2003), también están siendo estudiados desde el Derecho Laboral y creemos que admiten varias lecturas.

Localmente se estaría dando un cambio hasta cierto punto dosificado (“a la uruguaya”), con un impacto amortiguado, en etapas y desde antecedentes de trabajo afines a la modalidad.

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

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

La discusión sobre lo positivo o lo negativo del impacto de las nuevas tecnologías está en curso. Sus raíces son profundas, y si bien desbordan el tema específico del TT, creemos que hacerlo desde el mismo puede incorporar elementos para la comprensión de temas tales como flexibilización, globalización, nuevas formas de familia, urbanismo, comportamiento organizacional, etc..

Por ahora coincidimos con Castells y a Beck, quienes prescinden de posturas integracionistas o apocalípticas y optan por una posición más relativista:

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

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

Bibliografía básica consultada

- Acuerdo marco europeo sobre el teletrabajo (2003), Rev. Relaciones Laborales N° 1, Montevideo, Tradinco
- Aldabate, Joaquín Juan (2005): *La participación de los trabajadores en la tecnología*, Madrid, Consejo Económico y Social
- Beck, Ulrich (1998a): *La sociedad del riesgo – Hacia una nueva modernidad*, Barcelona, Edit. Paidós
- Beck, Ulrich (1998b): *¿Qué es la globalización?*, Barcelona, Edit. Paidós
- Beck, Ulrich (2000): *Un nuevo mundo feliz - La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Barcelona, Edit. Paidós
- Belzunegui, Angel (2002): *Teletrabajo: Estrategias de Flexibilidad*, Madrid, CES
- Blanco, Ariel (2005): *El teletrabajo*, monografía para el Taller de Sociología de la Comunicación de Masas, FCS, Udelar, Uruguay
- Blanco, Ariel (2006): *El teletrabajo – Dicotomías confundidas en tiempos de incertidumbre*, monografía final para la Licenciatura de Sociología, FCS, Udelar, Uruguay
- Blanco, Ariel (2007): *El Teletrabajo: ¿Oportunidad o Amenaza?*, en *Innovación y cambio en las organizaciones: nuevas perspectivas para el trabajo humano*, Montevideo, Edit. Psicolibros
- Calvo, Myriam (2005): *Teletrabajo: trabajar acá, vivir acá, ganar allá, gastar acá*, monografía para la Carrera de Relaciones Laborales, Udelar, Uruguay
- Castells, Manuel (2000): *La era de la información. Economía, sociedad y cultura*, México, Siglo XXI
- Castillo, Juan José (comp.) (1991): *Las nuevas formas de organización del trabajo – Viejos retos de nuestro tiempo*, Madrid, MTAS España
- Curiel, Mariángeles (2005): *Teletrabajo: características y testimonios*, monografía para la Carrera de Relaciones Laborales, Udelar, Uruguay
- De la Garza, Enrique (1999): *¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?*, Madrid, Edit. Complutense S.A.
- Eco, Umberto (1968): *Apocalípticos e integrados ante la cultura de masas*, Barcelona, Ed. Lumen
- Estadísticas Básicas de la Universidad de la República (2005) – Dirección General de Planeamiento - Udelar - Montevideo, Imp. Grafinel
- Gauthier, Gustavo (2004): *Teletrabajo*, trabajo preparatorio de su tesis de maestría en Facultad de Derecho, Udelar, Uruguay

- Giddens, Anthony (1995): *Modernidad e identidad del yo*, Barcelona, Península
- Giddens, Anthony (1998): *Consecuencias de la modernidad*, Bs. As., Amorrortu
- Grompone, Juan (1993): *yo, Hombre. tú, computadora*, Montevideo, Edit. La flor del Itapebí
- Himanen, Pekka (2002): *La ética del hacker y el espíritu de la era de la información*, Bs. As., Edit. Planeta
- Hobsbawm, Eric (2001): *Historia del siglo XX*, Bs. As., Grupo Editorial Planeta
- Jiménez Salazar, Andrés (1998): *El teletrabajo*, tesis para el Colegio de Abogados de Derecho del Trabajo, Bogotá
- Margel, Geyser (2000): *La reconfiguración de las identidades profesionales ante los cambios socio-técnicos: la difícil tarea de construir una nueva "definición de sí*, Rev. de Ciencias Sociales N° 17, Montevideo, FCU
- Martínez Fons, Daniel (2002): *El poder de control del empresario en la relación laboral*, Madrid, CES
- Massera, Ema Julia (Coord.) (2004): *Trabajo e innovación en Uruguay*, Montevideo, Trilce
- Reich, Robert (1993): *El trabajo de las naciones. Hacia el capitalismo del siglo XXI*, Bs. As., Javier Vergara Editor S.A.
- Rodríguez, Cecilia (2005): *Teletrabajo: una nueva modalidad de trabajo*, monografía para la Carrera de Relaciones Laborales, UdelAR, Uruguay
- Vieira, Roberto (2005): *O contrato de trabalho a través da internet*, ponencia en XIV Jorn. Rioplatenses de Derecho del Trabajo y Seg. Social – Punta del Este
- Rifkin, Jeremy (1996): *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Bs. As., Edit. Paidós
- Sanguineti Raymond, Wilfredo (2003): *Teletrabajo y Globalización*, España, MTAS
- Schvarstein, L. y Leopold, L. (comps.) (2005): *Trabajo y Subjetividad – Entre lo existente y lo necesario*, Bs. As., Edit. Paidós
- Simón, N. y Minc, A. (1987): *La informatización de la sociedad*, Argentina, Fondo Cultura Económica
- Shallis, Michael (1986): *El ídolo de silicio*, Barcelona, Salvat Editores S.A.
- Spada, Brenda (2006): *Las relaciones laborales aplicadas al teletrabajo*, monografía para la Carrera de Relaciones Laborales, UDELAR, Uruguay
- Supervielle, M. y Quiñones, M. (2004): *La incorporación del trabajador al trabajo: gestión y auto-gestión de los conocimientos en la sociedad del control*, Rev. Relaciones Laborales N° 4, Montevideo, Tradinco
- Tagliaferro, María (2004): *Teletrabajo*, monografía para la Carrera de Relaciones Laborales, UdelAR, Uruguay

Toffler, Alvin (1981): *La tercera ola*, Barcelona, Plaza & Janés, S. A.

Toffler, Alvin (1983): *Avances y Premisas*, Barcelona, Plaza & Janés, S. A.

Toffler, Alvin (1999): *El cambio del poder*, Barcelona, Plaza & Janés, S. A.

Zarifian, Philippe (1994): *El trabajo: del modelo de la operación al modelo de la acción*,
Serie Documentos del Trabajo N° 7, Montevideo, UNICCOP, 1996