



OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Revista

OBSERVATORIO LATINOAMERICANO Y CARIBEÑO

Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe · IEALC

ISSN 1853-2713

<https://publicaciones.sociales.uba.ar/observatoriolatinoamericano/>

Volumen 4 · Número 1 (enero-junio, 2020)

Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia

Nuria Giniger

RECIBIDO: 29 de marzo de 2020

APROBADO: 2 de junio de 2020

Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia¹

Nuria Giniger²
CEIL-CONICET
nuriaginiger@gmail.com

Resumen

Con este trabajo nos proponemos establecer una revisión general del teletrabajo, sus implicancias en el contexto actual y los desafíos que supone para la clase obrera, en tiempos de pandemia. Para ello, revisitamos la bibliografía disponible, distinguiendo fundamentalmente las producciones científicas de aquellas que denominamos *propaganda*, pues la mayor parte de la literatura especializada en *home office* es en esta clave. Analizamos artículos de diarios y revistas, documentos de organismos internacionales y estatales, así como las regulaciones existentes en nuestro país, para realizar una reflexión crítica al respecto. Este es un artículo producido en *contexto de emergencia*. La proliferación del teletrabajo debido al aislamiento social preventivo y obligatorio ha generado nuevas preguntas y desafíos para las y los trabajadores. No es nuestra pretensión responder a esos interrogantes, pero sí echar luz sobre un fenómeno complejo y que requiere atención desde distintas aristas.

Palabras clave: *teletrabajo – pandemia – aislamiento social preventivo y obligatorio – condiciones de trabajo*

Abstract

With this paper, we intend to establish a general review of home office, its implications in the current context and the challenges it poses for the working class, in times of pandemic. To do this, we revisit the available bibliography, fundamentally distinguishing scientific productions from those that we call propaganda, since most of the specialized literature in home office is in this key. We analyze newspaper and magazine articles, documents from international and state organizations, as well as the existing regulations in our country, to make a critical reflection on this matter. This is an article produced in an emergency context. The proliferation of home office due to mandatory and preventive social isolation has created new questions and challenges for workers. It is not our intention to answer these questions, but to shed light on a complex phenomenon that requires attention from different angles.

Keywords: *home office – pandemic – mandatory and preventive social isolation – working conditions*

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la tercera edición del informe “El COVID-19 y el mundo del trabajo”, plantea que la disminución de horas laborales en el segundo trimestre implica la destrucción de 305 millones de empleos. Al comenzar la

¹ Nota editorial: el artículo es anterior a la sanción de la ley 27555.

² Doctora en Antropología social. Investigadora adjunta de CONICET, en el CEIL-CONICET. Docente de la UBA.

pandemia, la misma OIT preveía una reducción de 25 millones, es decir que la dimensión de la crisis estaba fuera de órbita para el organismo. El aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO), que entre marzo y abril [tenía al] 90% de la población mundial (..) sometida a cierres parciales o completos de fronteras y a restricciones para viajar (Herrero y Belardo, 2020) demostró ser la forma más eficaz de enfrentar al virus y sobre todo para intentar mejorar los sistemas sanitarios. Sin embargo, puso en evidencia también la incapacidad del capitalismo neoliberal de resolver la crisis, que por el contrario se profundiza día tras día.

Asimismo, el deterioro en las condiciones de trabajo y de vida no es producto de la pandemia, sino que hoy se evidencia con más crudeza. Según datos de OIT (2018), en el mundo, existían 2000 millones de trabajadores con empleos informales, más de 190 millones de personas desempleadas, el consumo diario *per capita* de más de 300 millones de hogares era de menos de dos dólares, entre otros indicadores. Es decir, las condiciones de vida eran catastróficas aun antes del comienzo de la pandemia: “había 820 millones de personas hambrientas en el mundo, 2200 millones sin servicios de agua potable, 4200 millones sin servicios de saneamiento gestionados de forma segura y 3 mil millones sin instalaciones básicas para el lavado de las manos.” (MinRE de Cuba, 2020).

También es importante señalar que la pandemia y el aislamiento social preventivo y obligatorio no produjeron el teletrabajo. Esta modalidad de organización del trabajo tiene ya muchos años, pero se extendió mayormente desde la década del 90, con la expansión de la telemática e internet (Vocos y Martínez, 2004). Sin embargo, el aislamiento generalizado está implicando la masificación del *home office* como modalidad, produciendo una cantidad de dificultades para las y los trabajadores del mundo.

Con este trabajo nos proponemos establecer una revisión general del teletrabajo, sus implicancias en el contexto actual y los desafíos que supone para la clase obrera. Para ello desplegamos una estrategia metodológica propia del contexto de encierro: en primer lugar, revisamos la bibliografía disponible, distinguiendo fundamentalmente las producciones científicas. Es necesario indicar la enorme proliferación de literatura pro empresarial sobre teletrabajo, que hemos denominado en artículos anteriores como *propaganda* (Giniger, 2014). La mayor parte de la literatura especializada en *home office* es en esta clave.

En segundo lugar, analizamos documentos de organismos internacionales y de organismos estatales, así como las regulaciones existentes en nuestro país y en otros, para realizar una reflexión crítica al respecto. Aunque este artículo no pretende ceñirse estrictamente al contexto argentino, los datos “de caso” son nacionales.

Este es un artículo producido en *contexto de emergencia*. La proliferación del teletrabajo debido al aislamiento social preventivo y obligatorio ha generado nuevas preguntas y desafíos para las y los trabajadores. No es nuestra pretensión responder a esos interrogantes, pero sí echar luz sobre un fenómeno complejo y que requiere atención desde distintas aristas. En este sentido, el origen de este trabajo son dos iniciativas: por un lado, un artículo de opinión que escribí para la revista Hamartia y se publicó el 3 de mayo de 2020³, y una solicitud del sindicato de trabajadores judiciales de Río Negro (SITRAJUR CENTRAL) para que dicte una conferencia a través de Facebook sobre teletrabajo, que luego fuera editada y subida a Youtube⁴. Las repercusiones tanto de la nota, como de la conferencia me estimularon a escribir este artículo.

Finalmente, por razones de simplificación para la escritura y la lectura de este trabajo, decidí no escribirlo con lenguaje inclusivo. Como ya dije otras veces, ser mujer me confiere de este beneficio, pues me autoincluyo.

1. ¿Qué es el teletrabajo?

El teletrabajo, trabajo remoto o *home office* no es un “nuevo trabajo”, es una **modalidad de organización del trabajo**. Esta distinción es clave hoy y lo fue con el surgimiento del mismo. ¿Por qué? En primer lugar, porque la relación laboral que se establece con el teletrabajo no escapa a las regulaciones actualmente existentes, ni a los marcos de despliegue de dichas relaciones de trabajo. Pero fundamentalmente, porque sigue encuadrándose dentro de las ramas o sectores productivos que conocemos, pero bajo la forma de una nueva (aunque no tanto) organización del trabajo.

El trabajo remoto mayormente es una modalidad que implica la cooperación propia de la gran industria (Vocos y Martínez, 2004), pero en espacios diferentes, a veces incluso muy distantes entre sí. Existe trabajo a cuenta propia e independiente en el teletrabajo, pero la modalidad que hoy se extiende es en su forma asalariada, de manera tal que se reorganiza el trabajo que antes se desarrollaba en el mismo establecimiento.

Esta reorganización del trabajo es posible –al menos en esta enorme extensión que hoy experimentamos– por el avance de las TICs (tecnologías de información y comunicación), particularmente los smartphones, las computadoras personales e internet. A estas tecnologías se les agregan una cantidad de softwares de comunicación (plataformas, redes

³ Acceder al artículo en: <http://www.hamartia.com.ar/2020/05/03/donald-muerto-mickey-home-office/>

⁴ Enlace a la conferencia <https://youtu.be/1elkm76mBO4>

sociales, llamadas, videollamadas, videoreuniones, etc.) que completan el marco de posibilidad del trabajo a distancia, tal como lo conocemos actualmente.

Las formas de la modalidad de teletrabajo son múltiples, pero podemos dividir las entre: 1) *offline*: se caracteriza por el *trabajo por objetivos*, cuando se vence el plazo estipulado para la realización de este, el teletrabajador debe entregar a su empleador la tarea encomendada; 2) *on line*: el teletrabajador desarrolla sus tareas tal como si estuviera en el establecimiento laboral, pero mediante un «dispositivo de presencia» informático (Elizondo Almeida, 2006). En general, lo que ocurre es que se despliega una combinación de ambas formas de vinculación con el empleador. Asimismo, éstas se despliegan dentro y fuera del domicilio del trabajador, por ejemplo, desde el smartphone en la cola del supermercado, caminando o en un bar. En todo caso, lo significativo es que no se trata de un trabajo nuevo, sino de una reorganización del trabajo, que tiene como eje el despliegue de las tareas en espacios múltiples, pero sosteniendo la función directiva y organizativa acerca de qué se produce y cómo se produce en manos del empleador.

La historia de las luchas de la clase obrera internacional tiene como uno de sus rasgos el encuentro y organización en los lugares de trabajo. Claro está que esto no es definitorio de la organización: son múltiples las experiencias organizativas bajo condiciones adversas (prohibiciones, guerras, dictaduras, genocidios), así como la demostración de la capacidad de la clase trabajadora de ir dando respuesta a las transformaciones que se producen en las relaciones laborales.

De todas formas, es importante reconocer que esta modalidad de organización del trabajo impacta –en la actualidad– en flexibilizar el tiempo de trabajo y la organización de este; en las diferencias de género; en el control laboral; en el aumento de propaganda a favor de las empresas, que son quienes están saliendo beneficiadas con el teletrabajo; así como quedan en evidencia las limitaciones de los marcos regulatorios y los desafíos del sindicalismo para la Argentina.

Veamos una por una.

1.1. Flexibilización del tiempo

Tal como nos enseñó Marx (1973) hace más de cien años, el valor de una mercancía se determina por el tiempo de trabajo necesario para su producción. Es decir que el tiempo –junto con los productores, lógicamente– es una variable central en la producción de valor. La jornada y el ritmo de trabajo se constituyen, entonces, definitivas respecto de la plusvalía.

La traslación de nuestras tareas, así como la adición de nuevas funciones y tareas, a nuestros domicilios, implica en primer lugar, el desorden de nuestra jornada y nuestro ritmo de producción. El aislamiento social preventivo y obligatorio nos agarró desprevenidos al enviarnos a millones de trabajadores a realizar nuestras tareas de forma remota.

Esto implica una modificación sustantiva de una premisa de organización de la sociedad capitalista, a la que estamos acostumbrados: la diferencia entre el espacio de producción y el espacio de reproducción. O, mejor dicho, la supuesta distinción entre estos dos espacios de la vida social. Leite Lopes (2011) indicaba la “invasión” del trabajo en la vida doméstica y la antropología del trabajo ha venido realizando grandes aportes respecto de la superposición de estas “esferas”. Para nosotros esta delimitación “tiene la limitante de establecer un sesgo diferencial entre ámbitos que constituyen una totalidad” (Giniger, 2011).

Así y todo, esta distinción entre el ámbito de trabajo y el doméstico forma parte de nuestra experiencia vital: “ir al trabajo”. Como plantea Harvey (1977), el capitalismo en la segunda posguerra mundial modificó sustantivamente la relación del espacio de la producción y de la reproducción, cambiando la localización de la actividad económica de las ciudades. El transporte público se convirtió así en un elemento clave de la organización social. Es importante tomar nota, entonces, que no siempre fue así. Las descripciones de *cama caliente* que Marx introduce en el capítulo XXVI (1973: 738) nos tienen que permitir analizar que no hay nada definitivo en la organización del trabajo capitalista, pues ésta es la cristalización histórica de una relación de fuerzas.

En este sentido, la masificación desordenada del teletrabajo implica la extensión – también desordenada- de la jornada de trabajo. Se escuchan de a cientos los comentarios acerca de que los jefes se comunican a cualquier hora, solicitan tareas por fuera de la jornada que estaba pautaada antes de la pandemia; hay infinidad de notas en periódicos y revistas sobre el estrés que esto causa⁵. Incluso comienza a viralizarse la noción de “derecho a la desconexión”. En la Argentina, sin ir más lejos, el 23 de abril, el senador Daniel Lovera (Frente de Todos) presentó un proyecto de ley al respecto, bajo influencia de la legislación francesa (artículo L2242-17 incorporado al código laboral⁶) y en la media

⁵Solo a modo de ejemplo: <https://www.tiempoar.com.ar/nota/el-teletrabajo-apura-el-debate-por-el-derecho-a-la-desconexion>

⁶ Acceder al artículo:

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000039785096&cidTexte=LEGITEX T000006072050&dateTexte=20200520>

sanción de la ley aprobada por la Cámara de Diputados, el 26 de junio, esta categoría está incluida (Yasky, 2020).

Vamos por partes. Por un lado, efectivamente se extiende la jornada de trabajo. Aquellos que trabajaban de 9 a 17, hoy no tienen ni comienzo ni final en la jornada. Desde el despertar al acostarse, pueden estar realizando alguna tarea propia de su trabajo. O peor aún, despertarse a mitad del sueño puede implicar la ejecución de alguna tarea. Se trastoca hasta tal punto la vida que aquello a lo que estábamos habituados, que aprendimos con el ABC del sentido común, es decir, incorporarnos de la cama, apoyar los pies en el suelo y levantarnos para comenzar el día (“e ir al trabajo”), hoy puede reducirse a agarrar el celular de la mesita de luz y comenzar a trabajar.

En esta misma dirección, por otro lado, los trabajadores pueden estar lavando ropa, cocinando o acostando a sus hijos, al mismo tiempo que responden un email, un whatsapp o llenan un formulario con sus smartphones. Esto ocurre muy especialmente con las mujeres, que somos quienes desarrollamos el trabajo doméstico y de cuidado. Este trabajo no remunerado, que el movimiento feminista intenta visibilizar como tal, hoy hace eclosión con quienes llevan adelante también el trabajo asalariado en sus hogares. Las consecuencias son dramáticas para la salud de las mujeres. Luego volveremos con esto.

Finalmente, el “derecho a la desconexión” estuvo diseñado como tal debido a que los trabajadores salían de los establecimientos laborales y recibían sistemáticamente en sus teléfonos mensajes o pedidos de sus jefes. Muchas empresas les dan a los trabajadores un teléfono corporativo, con el cual la jornada laboral se extiende indefinidamente. La ley del “derecho a la desconexión” originalmente estaba ligada a este fenómeno, más que al teletrabajo. En el teletrabajo, tal como lo estamos experimentando hoy, no hay jornada de trabajo definida.

1.2 Sesgo de género

Existe mucha literatura respecto a lo que se denomina “la doble jornada”, las desigualdades salariales y la invisibilización de las mujeres en el mundo laboral (Benería, 1999; Dalla Costa y James, 1975; Goren, 2010; Ganem et al., 2014; entre otras). Antes indicábamos la extensión de la jornada laboral con el teletrabajo y las particularidades que se producen para las mujeres, que somos mayormente quienes desarrollamos el trabajo doméstico y de cuidado. La noción supuestamente crítica de que el teletrabajo se introduce en la vida familiar para desmoronarla es falsa. Ambos espacios, el productivo y el reproductivo, son conflictivos y esta conflictividad está en aumento con la masificación

del teletrabajo, en la cual nos puso la pandemia. Los hogares son espacios de disputa, en donde se expresan todas las contradicciones fundamentales que atraviesan nuestra sociedad, de clase, de género y raciales.

Hoy, las mujeres que cuidan chicos y tienen que teletrabajar se despiertan de madrugada, retrasan el momento de dormir o se levantan antes que el resto de los miembros de la familia para poder teletrabajar o realizar el trabajo doméstico. Además, privilegian el teletrabajo de sus parejas -cuando las hay- ocupándose del trabajo doméstico y de cuidado. La alternancia del desarrollo de las tareas de teletrabajo y del tele-estudio de los chicos, producto del confinamiento, también implica una sobrecarga para las mujeres con hijos en edad escolar, que requieren del acompañamiento para atravesar la escolaridad en las condiciones de aislamiento. Esto genera un enorme estrés, especialmente por la precariedad de los instrumentos de teletrabajo de la mayoría de los hogares, la profundización de la brecha digital y las condiciones pésimas de (no) espacio que tienen las viviendas. No hay, al menos para las mujeres, jornada ni organización de la jornada laboral que distinga entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico y de cuidado.

¿Es el teletrabajo, entonces, trabajo a domicilio? El trabajo a domicilio es una modalidad de organización del trabajo, que persiste en el capitalismo fundamentalmente con trabajo femenino. Trabajadoras textiles: cortadoras, costureras, cosedoras y tejedoras; y también en algunos rubros de la industria alimenticia o del juguete. Este trabajo a destajo implica la realización de determinados productos, a pedido del empleador (generalmente, con una relación laboral encubierta o clandestina), que luego la trabajadora le entrega. El resultado del trabajo, como en las relaciones laborales capitalistas, no les pertenece a las trabajadoras. Sin embargo, lo que diferencia al trabajo a domicilio del teletrabajo es, especialmente, el control laboral.

El trabajo a domicilio presentó para el capital un obstáculo derivado en la relativa imposibilidad de control sistemático. Para controlar a las trabajadoras, el empleador debe ir a los domicilios a supervisar la realización del trabajo. En un mercado cada vez más estandarizado, el control sobre el proceso de trabajo se torna imprescindible, además de auditado y certificado (Álvarez Newman, 2016). El teletrabajo, por el contrario, cuenta con las herramientas técnicas necesarias para resolver la conexión continua y por tanto el control sobre, en este caso, las teletrabajadoras.

1.3 Control laboral

En marzo de este año, al diseminarse la política de aislamiento social preventivo y obligatorio en gran parte del mundo, los *programas espías* tuvieron un boom de ventas y descargas. Las posibilidades tecnológicas de control a través de softwares específicos son múltiples⁷, desde acceder a la cámara y ver *en vivo* los movimientos, hasta tener el historial completo de visitas a páginas web, incluyendo el tiempo de permanencia en cada una. En algunos casos, estos controles se realizan a sabiendas del trabajador, pero muchas otras veces no⁸.

Como planteamos en otros trabajos (Figari et al., 2016), las herramientas de gestión del *management* se especializan según el campo de actuación técnico-productivo, es decir que se adecuan a las necesidades de productividad y control laboral requeridos. Esto supone “nutrirse de saberes técnicos (que incluyen saberes implícitos no codificados) propios de un determinado campo de intervención” (2016: 18), que en el teletrabajo son saberes tecnológicos, con las TICs especializadas para los fines solicitados.

De todas formas, más allá y más acá de los delitos que puedan cometerse sobre el derecho a la intimidad, de lo que se trata es que el teletrabajo no escapa de las tendencias generales de control de la fuerza de trabajo. Estas se orientan sí hacia la especialización tecnológica, pero fundamentalmente sostenidas sobre la fragmentación de los colectivos laborales.

En este punto, la búsqueda de consentimiento (Buroway, 1979) de los trabajadores por parte de las empresas produce una cantidad de sentidos que éstas pretenden diseminar como bondades del teletrabajo. A esto le llamamos *propaganda* y hoy en plena pandemia se extiende, fundamentalmente en las empresas de multimedios, que ven en el teletrabajo una clara oportunidad de reducir costos.

1.4 Propaganda a favor en tiempos de Covid-19

Las ideas que las empresas proponen como las *bondades* acerca del teletrabajo son muchas. Aquí vamos a enumerar algunas para proponer una mirada crítica sobre ellas:

“Trabajar sin moverse de su casa”. Esta idea se difunde como la panacea del trabajo asalariado. Ya no hay que trasladarse hacia ningún sitio, ni seguir una rutina de horarios, fija al despertar; no hay uniforme, ni las formalidades propias de una oficina. El y la trabajadora están en su casa, con la comodidad de esta. ¿Comodidad? Como decíamos más

⁷<https://www.nytimes.com/es/2020/05/08/espanol/ciencia-y-tecnologia/monitoreo-empleados-trabajo-desde-casa->

⁸<https://www.nytimes.com/2014/06/22/technology/workplace-surveillance-sees-good-and-bad.html>

arriba, el espacio doméstico está plagado de conflictos, atravesado por las mismas contradicciones que el resto de la sociedad. Esto incluye, además, que los instrumentos de trabajo, al menos mayoritariamente en esta extensión pandémica del teletrabajo, son propiedad del trabajador. La inminencia del aislamiento y de la transferencia de las tareas a teletrabajo hizo que las condiciones en las cuales se encontraban los equipos para desarrollar estas tareas laborales fueran, mayormente, obsoletas o al menos, no óptimas para esta situación. Rápidamente, se agotaron los stocks de notebooks y aumentó la venta de teléfonos celulares, al menos en la Argentina (Piris, 2020). La obsolescencia de los instrumentos de trabajo retrasa y produce aún más conflictos, a los que se suma la brecha digital y el aumento exponencial de los servicios de internet, con sus caídas y limitaciones.

Está claro que la infraestructura para una migración masiva al teletrabajo y al tele-estudio no era óptima (Diario El Destape, 2018) y la mayoría de las empresas u organismos no se hacen cargo de los instrumentos de trabajo, cuyo mantenimiento corre por parte de los trabajadores.

No debiera naturalizarse esta condición de propiedad de los instrumentos de trabajo por parte de los trabajadores. No es la primera vez que los trabajadores tienen que utilizar sus propias herramientas, pero a la apropiación de la producción ajena se le suma que el gasto de los instrumentos de trabajo y su mantenimiento corren por parte del salario del trabajador. Lo cual, evidentemente, implica una reducción salarial.

Lo mismo ocurre con los gastos corrientes de los hogares. La difusión propagandística del teletrabajo dice: “se gasta menos”. Sin embargo, la luz, el gas, los servicios de internet, el agua y otros servicios esenciales, que durante el tiempo de trabajo en el establecimiento laboral corren por parte del empleador (a veces incluso la alimentación), hoy han sido trasladados a los trabajadores.

Otro canto de sirenas es aquel acerca de que “aumenta la calidad de vida”: “se trabaja en pantuflas; no hay que esperar el colectivo”. Se plantea incluso que el menor uso del transporte implica menos emisiones de carbono, por tanto menor contaminación. Independientemente de la ausencia todavía de estudios serios acerca de la disminución de las emisiones de carbono en tiempo de pandemia y ASPO, vale decir que la *timba* financiera casi es neutra en carbono ni contamina el aire, pero sume a millones de personas en la pobreza.

Finalmente, el teletrabajo se propone como una forma de tener “mayor *autonomía* y *libertad*”. Estos elementos forman parte del ideario neoliberal por excelencia, en lo que respecta a las relaciones de trabajo. La utopía es el emprendedorismo, proceder sin supervisión, trabaja para cualquier parte del mundo: ser el empleador de ti mismo. Con

este enfoque, se han desmantelado derechos laborales profundizando el individualismo reinante, que hoy en tiempos de pandemia y por tanto, de necesaria solidaridad y colectividad, ponen en crisis a la sociedad. Particularmente, la tendencia es a encubrir las relaciones de trabajo, produciendo fraude laboral. La *uberización* del trabajo (Serrano García, 2017).

A esta propaganda a favor del teletrabajo, además se le opone aquellas otras dimensiones que indicábamos anteriormente y que los trabajadores estamos experimentando: se dificulta la organización del trabajo/vida social, el trabajo en equipo, las condiciones de promoción; disminuyen los salarios de hecho porque se trasladan gastos que corrían a cuenta del empleador. Pero además, no moverse trae consecuencias negativas a la salud física y psíquica.

2. Las empresas tienen beneficios

Las empresas, a pesar de la caída estrepitosa que algunas de ellas están experimentando en sus ventas con el ASPO, también están tomando nota (y expresándolo sistemáticamente en los medios de difusión masivos) de las ventajas que supone la extensión del teletrabajo. No es que no lo supieran, pero el teletrabajo forzado al que nos vimos compelidos debido a la pandemia les permitió una comprobación más certera y sacar cuentas más claras. Pasamos revista aquí de algunos de estos beneficios:

En primer lugar, podemos indicar el ahorro de espacio físico. Además de la reducción de los alquileres de las oficinas, habilita un negocio siempre rentable que es la especulación inmobiliaria. Los inmuebles ociosos, ya se sabe, permiten esa característica. Pero además la reducción del espacio implica también que las empresas se despliegan de los compromisos vinculados con la seguridad y la higiene de los espacios de trabajo (puertas de emergencia, matafuegos, luz adecuada para la utilización de equipos, etc.).

En segundo lugar, reduce algunos costos fijos, tales como la limpieza, la seguridad y los servicios (a veces, incluso la alimentación del personal) que son muy elevados. Las empresas han encontrado maneras de reducir estos gastos, a través de la tercerización (Basualdo y Morales, 2014). Sin embargo, trasladar una porción de estos costos a los empleados es una victoria fenomenal.

En tercer lugar, algo de lo que mencionamos más arriba respecto de la flexibilidad de la jornada en su extensión, pero también en su ritmo. La distancia espacio-temporal de los trabajadores entre sí produce una cierta desconexión respecto del colectivo laboral. Esto también ha sido largamente estudiado, fundamentalmente acerca de las fragmentaciones

de los colectivos de trabajo (Soul, 2015). La ruptura de lazos de solidaridad entre trabajadores, debido a la no conformación y desestructuración de los colectivos de trabajo, aumenta la competencia entre los trabajadores y por tanto, permite aumentar la productividad a través de los ritmos de trabajo. Esto implica, asimismo, una enorme presión individual sobre cada trabajador. A esto se le adiciona la ausencia de organización colectiva -sindical y política- en el lugar de trabajo (Cató y Ventrici, 2010; Lenguita, 2011), en al menos en el caso argentino, tiene entre otras una función de contralor de las regulaciones conveniadas.

Teniendo en cuenta la relevancia que presenta el ausentismo para el mundo laboral (MTEySS, 2015), las empresas llevan adelante programas y proyectos de búsqueda de reducción de este. Pero el teletrabajo reduce el ausentismo. Hay estudios (García Chávez, 2016) que proponen que la principal causa de ausentismo laboral es la salud-enfermedad y que los trabajadores se mantienen en el teletrabajo, a pesar de estar enfermos o sentirse mal. Con lo cual, aunque seguramente no lo resuelva del todo, el teletrabajo viene a incidir sobre uno de los problemas más importantes de las relaciones laborales de las últimas décadas.

3. Marcos regulatorios existentes en Argentina

Como propone Lenguita (2010:261),

las dudas que el teletrabajo plantea hoy radican en el carácter “clandestino” de los vínculos laborales que proyecta. Como otros modelos de trabajo a distancia, el teletrabajo muestra faltas en la estabilidad y la protección laboral, en parte como resultado de la negación de ámbitos formales y reales de configuración reivindicativa.

Hace nueve años, con una extensión comparativamente minúscula al teletrabajo que estamos experimentando hoy, el fraude laboral y la falta de atención sindical era un elemento por considerar. En este momento tan particular de la historia, con una pandemia en curso y el ASPO como respuesta generalizada, es un tiempo oportuno para la visibilidad y debate sobre la cuestión.

En este marco, es imprescindible recordar que hasta el momento existen marcos regulatorios vigentes. Particularmente, la **Convención OIT 177** (1996) “Trabajo a domicilio”. Esta convención garantiza los derechos generales adquiridos históricamente: remuneración, seguridad, formación, protección por maternidad, etc. La misma no es específica ni mucho menos del teletrabajo, pero permite igual interpretar el marco general de la regulación de las relaciones de trabajo que no se realizan en el establecimiento laboral, especialmente en los domicilios. Esto es importante para

construir el cuadro donde se despliegan las relaciones entre empleados y empleadores, en la línea de evitar el fraude laboral o el encubrimiento. Sin embargo, al no ser específica casi ninguna de las particularidades de esta modalidad de trabajo con el uso de TICs está contemplada.

En Argentina, en 2011, luego de una serie de estudios y diálogos impulsados por el Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social (MTESS) y la OIT, se publicó un **Manual de Buenas Prácticas en el Teletrabajo**⁹. Este material no tiene fuerza de ley ni constituye una regulación, pero tiene la vocación de orientar para futuras reglamentaciones. Los conceptos centrales que se impulsan allí tienen que ver con: 1) la voluntariedad para empleador y empleado; 2) la reversibilidad; 3) la recomendación de que las empresas paguen a los teletrabajadores un importe que compense los gastos derivados de la implementación del teletrabajo en su domicilio¹⁰. Tal como otras orientaciones de OIT, tanto en la voluntariedad (el trabajador no realizará teletrabajo forzosamente, sino de mutuo acuerdo con el empleador), como la reversibilidad (el derecho a volver al puesto de trabajo presencial), existe un sesgo de simetría en la relación laboral. Sin ir más lejos, hoy la extensión del teletrabajo no es voluntaria y la reversibilidad se está poniendo claramente en juego. La amenaza de despidos, en un contexto de crisis tan profundo¹¹, hace impracticable la voluntariedad y la reversibilidad de casi cualquier situación laboral, exceptuando aquellos lugares con fortaleza sindical. Pero además, la reversibilidad es un derecho para los trabajadores que ya están en funciones, ¿qué ocurriría con aquellos nuevos trabajadores?

Asimismo, la media sanción de la ley sobre el teletrabajo a la que hicimos mención más arriba, recoge estas recomendaciones como elementos que componen el articulado, aunque de todas formas, la misma solo entraría en vigencia noventa días posteriores a la finalización del ASPO.

Finalmente, existe también en Argentina, una resolución de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo (SRT 1552/2012) que implica un marco general de riesgos y obligaciones del empleador respecto del teletrabajo. Esta resolución exige que el empleador informe a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART) la nueva situación, y que debe proveer los siguientes elementos: silla ergonómica, extintor portátil, botiquín de primeros auxilios, almohadilla mousse, manual de buenas prácticas, para cada uno de los

⁹ Acceder en http://www.trabajo.gob.ar/downloads/teletrabajo/manual_buenas_practicas_2011.pdf

¹⁰ Ver resolución de la Corte Suprema de Justicia de Suiza al respecto: https://www.swissinfo.ch/eng/court-decision_companies-must-pay-share-of-rent-for-employees-working-from-home/45781126

¹¹ Solo Estados Unidos ya tiene 40 millones de desocupados:

<https://www.theguardian.com/business/2020/may/28/jobless-america-unemployment-coronavirus-in-figures>

teletrabajadores. Sin embargo, al comenzar el ASPO quedó suspendida por la Resolución 21/2020¹², que exige solo informar a las ART.

Palabras finales y el rol sindical

Este trabajo es producto de un análisis de los elementos propios de la extensión y masificación del teletrabajo, que encontramos hoy, en una experiencia única para la humanidad como es esta pandemia y la respuesta que la humanidad encontró: el aislamiento social preventivo y obligatorio. En este sentido, la extensión del teletrabajo que estamos experimentando refiere a una **situación de excepción y emergencia**, por lo cual es necesario no naturalizarla. Los trabajadores que llevan adelante hoy el teletrabajo debieran ser quienes están exceptuados o cumplen tareas y funciones requeridas en tiempo de pandemia, tales como garantizar derechos y obligaciones del Estado y las empresas. No tiene ninguna razón de ser, excepto la ganancia privada, sostener la productividad tal como se venía realizando antes de este tiempo de ASPO.

La historia del capitalismo tiene múltiples experiencias en las cuales los sectores dominantes aprovecharon situaciones de crisis para ampliar sus negocios. El teletrabajo se presenta para las grandes corporaciones como una oportunidad de flexibilización laboral y de intento de desconfiguración de lazos entre trabajadores. La utopía del mundo sin conflicto sigue siendo la expectativa de un sector de las clases dominantes (los mismos que vieron erróneamente “el fin de la historia”), y el teletrabajo los alienta a una vida laboral sin sindicatos, al menos en el lugar de trabajo.

En este sentido, es importante que se abra la negociación colectiva para regular este estado de excepción, pero que esta regulación termine al finalizar el ASPO y los trabajadores recuperemos el conjunto de nuestros derechos, e incluso mejores condiciones laborales.

Para finalizar, enumeraremos algunas de las materias que debieran ser negociadas por los sindicatos: 1) Excepciones al teletrabajo; 2) Remuneración; 3) Compensación adicional, 4) Jornada de trabajo; 5) Formación y capacitación; 6) Evaluación y desarrollo profesional; 7) Derechos de las mujeres; 8) Instalaciones y equipamiento; 9) Confidencialidad y protección de los datos de la empresa; 10) Protección de la salud, seguridad e higiene; 11) Sistema de control, protección del derecho a la intimidad del teletrabajador; 12) Visitas al domicilio del teletrabajador; notificación y consentimiento previo.

¹² <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/226869/20200317>

Hay algunos ejemplos de regulación¹³ y múltiples sindicatos que están discutiendo la necesidad de firmar acuerdos en el marco de la pandemia. Así como se le abre una oportunidad de negocios a las empresas, también es una oportunidad para los trabajadores de recuperar posiciones sobre las condiciones de trabajo.

¹³ Ver, por ejemplo: <https://pulsonoticias.com.ar/67267/teletrabajo-asociacion-judicial-bonaerense-convenio/>

Bibliografía

- Álvarez Newman, D. (2016). "Reflexiones acerca de la "Gestión de la Calidad" como dispositivo managerial de control." *Socio Debate. Revista de Ciencias Sociales* Año 2, N° 4. 1-29.
- Benería, L. (1999) "Globalization, Gender and the Davos Man" *Feminist Economics*, N° 5, Vol. 3, IAFFE. 189-205.
- Buroway, M. (1979) *Manufacturing Consent. Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Basualdo, V. y Morales, D. (2014). *La tercerización laboral. Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. Argentina: Siglo XXI Editores.
- Dalla Costa, M. y James, S. (1975) *El poder de las mujeres y la subversión de la comunidad*. Médico DF: Siglo XXI
- Elizondo Almeida, A. (2006). "El teletrabajo. Una aproximación conceptual". *Revista de la Segunda Sala de la Corte Suprema de Justicia* N° 3, 175-199.
- El Destape (02 de mayo de 2018). Macri se sinceró y decretó el cierre del programa Conectar Igualdad. Recuperado de <https://www.eldestapeweb.com/nota/macri-se-sincero-y-decreto-el-cierre-del-programa-conectar-igualdad-2018-5-2-18-41-0>
- Figari, et al. (2016). *La trama del capital: estudio de la hegemonía empresaria en la Argentina*. Buenos Aires: Biblos.
- Ganem, J. et al. (2014). "El trabajo remunerado y no remunerado en Rosario. La desigual distribución de los tiempos entre varones y mujeres". *Revista Estudios Sociales Contemporáneos* N° 11, 88-100
- García Chávez, V. H. y Martínez Sánchez, R. (2016). "Ausentismo laboral y salud: estudio de su importancia en el teletrabajo". *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, N° 6, vol. 11. 13-25
- Giniger, N. (2014). "Doctrina social de la Iglesia y responsabilidad social empresaria: ética y política del neoliberalismo." *Sociedad y religión* N° 24, 34-66.
- Goren, N. (2010) "La Institucionalización de la perspectiva de género. Un mayor reconocimiento". *Nueva Época* N° 40 Foro de Debate de Iberoamericana. América Latina-España-Portugal 35-51
- Harvey (1977) *Urbanismo y desigualdad social*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Herrero M.B. y Belardo M. (2020) "Negacionistas, gradualistas y estrictos. El complejo engranaje entre las políticas, el tiempo y los sistemas de salud". En: Amadeo, P. (editor), *Posnormales*. Buenos Aires: ASPO Editorial.
- Marx, C. (1973) *El Capital. Crítica de la Economía Política. Libro primero: El desarrollo de la producción capitalista*. EN: Marx y Engels (1973) *Obras escogidas*. Tomo I. Argentina: Ciencias del Hombre
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2015). *Incidencia del ausentismo laboral en las empresas privadas de los principales centros urbanos. 1° semestre 2015*. http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/eil/al_Ausentismo%20laboral_1_semestre_2015.pdf
- Leite Lopes (2011) *El vapor del diablo*. Buenos Aires: Antropofagia
- Lenguita, P. (2011). "Revitalización desde las bases del sindicalismo argentino". *Nueva sociedad* 232, 137-149.
- Lenguita, P. (2010). "Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma". *Argumentos* N° 23, vol. 64. 245-263
- Montes Cató, J. y Ventrici, P. (2010). "El lugar de trabajo como espacio de resistencia a las políticas neoliberales. Reflexiones a partir de las experiencias de los trabajadores telefónicos y del subte." *Theomai* N° 22, 101-119.
- Piris, V. (29 de abril de 2020). Celulares y notebooks subieron más de un 30% y hay faltantes. *El Territorio*. Recuperado de <https://www.elterritorio.com.ar/celulares-y-notebooks-subieron-mas-de-un-30-y-hay-faltantes-67114-et>
- Mundo obrero. (01 de mayo de 2020). *Declaración de Cuba: La pandemia demuestra la necesidad de cooperación*. Recuperado de <https://www.workers.org/2020/05/48126/>
- Organización Internacional del Trabajo. (30 de abril de 2018). *La economía informal emplea más de 60 por ciento de la población activa en el mundo, según la OIT*. Recuperado de

https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627202/lang--es/index.htm

Serrano García, J. (2017). "La "uberización" del trabajo: una forma más de violencia laboral". En: Méndez, M. *Los actuales cambios sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo*. España: Peter Lang.

Soul, J. (2015). *Somiseros. La configuración y el devenir de un grupo de obreros desde una perspectiva antropológica*. Rosario: Prohistoria Ediciones.

Vocos y Martínez (2004) *Teletrabajo: ¿otro canto de sirenas?* Buenos Aires: Cuadernos del TEL.

Yasky, H. (02 de julio de 2020). Media sanción para una ley que beneficiará a todos. *Página 12*. Recuperado de <https://www.pagina12.com.ar/275840-media-sancion-para-una-ley-que-beneficiara-a-todos>