

Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina*

Paula Lenguita**
Santiago Duhalde***
María Marta Villanueva****

*“El animal arranca el látigo de la mano del amo
y se azota por su cuenta para convertirse en amo
de sí mismo, y no sabe que eso es únicamente
fantasía, nacida de un nuevo nudo de la correa
del látigo del dueño”.*

FRANZ KAFKA

Resumen

El teletrabajo a domicilio favorece dos técnicas de disciplinamiento laboral. La primera es de orden social, expresa una forma de subordinación a través de la “amenaza” al desempleo. Tal situación produce una atomización de la fuerza de trabajo que impone la aceptación de empleos precarios (el incremento del trabajo informal da cuenta de este desarrollo). La segunda técnica es de orden estrictamente productivo, se despliega sobre la coordinación del colectivo de trabajo al favorecer una gestión “deslocalizada” de los puestos de trabajo.

Ambas estrategias se apoyan en un diseño externalizado de la fuerza de trabajo, que condena a una “invisibilidad” del vínculo laboral y, por tanto, a graves consecuencias en términos del aislamiento profesional.

* Este trabajo es resultado de un estudio en curso que lleva por título: “El teletrabajo a domicilio en Argentina. Ideologías y prácticas de una identidad profesional atrapada en un espacio virtual de socialización laboral”, y forma parte del *Programa de Reconocimiento Institucional de Investigaciones no Acreditadas* de la Universidad de Buenos Aires.

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

*** Estudiante de la Carrera de Ciencias de la Comunicación de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. E-mail: santiagoduhalde@hotmail.com

**** Estudiante de la Carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. E-mail: martaarg@hotmail.com

Por lo dicho, en esta oportunidad se analiza la novedad del teletrabajo desde el ejercicio efectivo del control sobre el trabajador, y el particular mecanismo de implementación de la “teledisponibilidad” como obstáculo para delimitar el tiempo y el espacio de trabajo.

Introducción

A partir de la crisis política y económica de la década del setenta, se vienen integrando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) en el ámbito de la producción de bienes y servicios. De tal recorrido se deriva la emergencia del teletrabajo como innovación organizacional al servicio de deslocalizar la actividad profesional del lugar de trabajo.

Dicha transformación no altera la dinámica productiva en relación con los intercambios entre los trabajadores, ya que estos asumen como vehículo las redes virtuales de comunicación. Su efecto está en la transformación de los clásicos esquemas de contratación de la fuerza de trabajo, generando relaciones laborales “invisibles” a los ojos de la regulación vigente.

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

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

El “nuevo” trabajo a domicilio es una modalidad de empleo que resulta de interés creciente para la investigación académica y las instituciones encargadas de las políticas públicas, ya que se inserta en un tipo de problemática como lo es el trabajo precario, que supone una forma de inserción laboral de alta vulnerabilidad. En este sentido, tras identificar las experiencias de teletrabajadores a domicilio en nuestro país, se abordarán las múltiples aristas de esta modalidad que se encuentran desarrollando su trabajo como empleados, miembros de grandes empresas, de pequeñas empresas, trabajadores autónomos, trabajadores estatales en un número también variado de oficios y profesiones.

Sin dudas, la determinación de la subordinación laboral en el caso del teletrabajo permite abordar aspectos de influencia significativos para el actual escenario productivo: la intensificación del trabajo, la delimitación de la jornada de trabajo, la protección de los datos y la intimidad del trabajador, la reglamentación de los costos de producción, el

control y la gestión del proceso productivo, y las disposiciones necesarias para los acuerdos contractuales que contengan dichas problemáticas.

El control invisible del teletrabajo

Es a partir del siglo XVIII que la sociedad de soberanía comienza a dar lugar a un nuevo diagrama de poder; su forma espectacular, diferenciable y claramente visible deviene más anónima e individualizante. La sociedad disciplinaria es una sociedad absolutamente demarcada, controlada en el detalle, hábitat natural de un poder capilar, reticular, que atraviesa cada uno de sus espacios construyendo sujetos dóciles políticamente y útiles económicamente. De esta manera fabrica una subjetividad específica, una individualidad creada a partir del control de los cuerpos. Esta forma de ejercicio de poder demarca territorios y encasilla a los individuos dándoles “a cada cual su sitio”, permitiendo un constante y riguroso control: modelo panóptico de verlo todo y permanentemente.

Sin embargo, la finitud de este modelo se vuelve evidente cuando luego de la segunda guerra mundial las disciplinas entran en crisis dando paso a nuevas fuerzas: “La disciplina, que era tan eficaz para mantener el poder, ha perdido una parte de su eficacia”¹.

Surge así una racionalidad política que entra en contradicción con las tecnologías de gobierno que hasta ese momento permitían un eficaz control sobre los individuos. Esta suerte de desfasaje significa para Foucault el síntoma evidente de una crisis del modo de gobernar. Se abre paso un nuevo diagrama de poder; una nueva forma de ejercer el poder a partir de un conjunto de saberes y tecnologías de poder tendientes ya no a moldear en forma idéntica a la totalidad de los individuos, sino a modelar, a trabajar sobre individuos diversos, diferentes e independientes.

Mientras que la disciplina actuaba a largo plazo, de manera infinita y discontinua, en la actualidad el control se ejerce a corto plazo y mediante una rotación rápida, aunque de forma continua e ilimitada. Es el resultado de la crisis de las instituciones, que tiene como corolario la instalación progresiva y dispersa de un nuevo régimen de dominación. Ya no se trata de un metódico y detallado seguimiento de los individuos sino del eficiente y eficaz control de poblaciones que dentro de las posibilidades tecnológicas se ejerce a la distancia.

En el interior de este nuevo régimen los individuos se hacen responsables mediante opciones personales que adoptan para sí mismos, tratando de realizarse a sí mismos en una amplia variedad de espacios: familia, lugar de trabajo, escuela, etc. Las racionalidades

¹ Foucault, M.: citado por De Marinis Cúneo, P.: “Gobierno, gubernamentalidad, Foucault y los anglofoucaultianos (O un ensayo sobre la racionalidad política del neoliberalismo)”, en *Globalización, riesgo, reflexividad. Tres temas de la teoría social contemporánea*, R. Torre y F. García Selgas (ed.), CIS, Madrid, 1999.

políticas actuales actúan a través de una nueva gama de tecnologías tendientes a modelar voluntades y capacidades de los sujetos por fuera del control formal. Como señalara Foucault, se trata de un “repliegue aparente del poder”, una especie de tolerancia, donde la puntilliosidad policíaca y los controles cotidianos pasan a relajarse y estos márgenes de transigencia adquieren un carácter regulador. Nuevas tecnologías que mediante un arsenal de mecanismos hacen posible “introducir los objetivos de las autoridades políticas, sociales y económicas en el interior de las acciones y compromisos de los individuos, situándolos en redes reales o virtuales de identificación a través de las cuales pueden ser gobernados”².

A partir de la década de 1970, y con la emergencia de las TICs, tuvo lugar una nueva forma de organización del trabajo posibilitada por el surgimiento de un nuevo diagrama de poder. Este nuevo tipo de ejercicio del poder posibilitó antes que nada, y en el espacio laboral, el paso de la fábrica a la empresa y el surgimiento de una nueva modalidad de trabajo impensable en una sociedad propiamente disciplinaria: el teletrabajo.

El ámbito principal del trabajo en la sociedad disciplinaria era, indudablemente, la fábrica; lugar común de concentración de los trabajadores donde la estrategia principal era la de profundizar la división del trabajo bajo extremos mecanismos coactivos.³ Pero este control racional de la fuerza de trabajo, puesto en práctica bajo las formas de organización taylorista o fordista de la producción, esta siendo transformada hoy bajo una nueva forma.

Un balance después de tres décadas

Desde la última década, las TIC aplicadas a la producción de bienes y servicios están provocando consecuencias sobre las relaciones del trabajo. En particular, el teletrabajo se ha vuelto un paradigma del “trabajo flexible” y por lo tanto el eje sobre el cual se proyecta la transformación del empleo tradicional hacia formas cada vez más precarias de vinculación laboral: el carácter deslocalizado del puesto de trabajo favorece la intensificación del trabajo, la reducción de costos laborales y la externalización de los circuitos de coordinación del trabajo, alternativas posibles gracias a un esquema individualizante de las relaciones laborales.

No por azar la idea del “teletrabajo” surge en los Estados Unidos tras la crisis del petróleo. Amparados en la necesidad de cierta concientización ambiental, sus promotores lo convierten en una solución para reducir los costos asociados al desplazamiento de los trabajadores. La propuesta se dirige a la capacidad de esta modalidad para reducir el congestionamiento del tránsito en las metrópolis y provocar así ventajas comparativas en la disminución de los índices de contaminación ambiental. Tal situación se asocia con la

² Rose, N.: “El gobierno en las democracias liberales “avanzadas”: del liberalismo al neoliberalismo”, en Revista *Archipiélago. Cuaderno de crítica de la cultura*, N° 29, Barcelona, 1997.

³ Foucault, M.: *Vigilar y castigar*, Ed. Siglo XXI, Buenos Aires, 2002.

desconcentración y el desarrollo de zonas rurales, si bien algunos autores no sostienen esta versión.⁴

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

“la posibilidad de llevar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”⁵

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

Con el tiempo, esta tendencia del trabajo deslocalizado se perfeccionó con el auxilio de telecomunicaciones cada vez más versátiles, y la proliferación de teorías de management que tienden a considerar la información como recurso estratégico de la empresa⁶. La estrecha relación que el teletrabajo mantiene con este conjunto de teorías empresariales le ha permitido la vinculación con el nuevo modelo societal de la “Sociedad de la Información” (una concepción que tiene como ejes fundamentales: el conocimiento, la información y las comunicaciones posibilitadas por las TICs).

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

Sin embargo, la estrategia del desplazamiento no ha adquirido el auge que prometía en sus inicios. Desde su aparición existieron múltiples predicciones acerca del gran impacto que causaría el teletrabajo, en términos de cómo iría a revolucionar el sentido del trabajo⁷. Sin

⁴ Gillespie, A., Richardson, R. and Cornford, J.: *Review of Telework in Britain: Implications for Public Policy*,. Report for the Parliamentary Office of Science and Technology and the Economic and Social Research Council, 1995.

Gillespie, A.: *Advanced Business Studies Revision Handbook*, Oxford University Press, 1997.

⁵ Véase: Nilles, J.: *Telework in the European Union*, JALA International, January 1998.

Nilles, J.: *Traffic reduction by telecommuting: a status review and selected bibliography*, Transportation Research, 1988.

⁶ Pérez Pérez, M.: *Derecho al Trabajo y nuevos sistemas tecnológicos*, en *RL*, N°20, 1988.

⁷ Véase: Hellman, H.: *Home Sweet Office*, High Technology, February 1985, pág. 64-66.

embargo, hoy, a más de treinta años de su emergencia sabemos que estas afirmaciones no son ciertas. Normalmente se menciona la dificultad en la supervisión de los puestos deslocalizados como el elemento que debilitó la rápida evolución de esta alternativa de trabajo, pero, además, se señalan desventajas en torno a las posibles deficiencias o demoras en el intercambio de información, las dificultades para mantener la confidencialidad respecto a los intereses estratégicos de la empresa, y la dispersión del trabajador como elemento de impacto sobre la pérdida de una imagen corporativa de la empresa.

Desde esta óptica, el teletrabajo es una práctica eficiente para reducir el ausentismo, los costos infraestructurales y, a su vez, permeable al aumento en la productividad del trabajo.

En los ochenta, se llevaron a cabo algunos proyectos piloto de implantación del teletrabajo que no lograron ser exitosos; fundamentalmente, a raíz de la enorme resistencia empresarial hacia un cambio tan profundo de la organización del trabajo. Por tal razón, es la década del noventa la que caracteriza el impulso y máxima divulgación del teletrabajo, a partir de la ya consolidada tendencia de liberalización y generalización de las TICs⁸.

En los noventa, la modalidad del teletrabajo concita una mayor atención por parte ya no sólo del mundo empresarial sino también de la administración pública, tal como lo demuestra la elaboración de programas de la Unión Europea, región que promovió varios proyectos vinculados con la implantación de las TICs: Libro Blanco⁹, Informe Bangemann¹⁰, Plan Actuación (1994), así como también ADAPT, HORIZON, NOW. Gran parte de estas políticas públicas tenían como población objeto a colectivos de difícil inserción laboral y personas desocupadas, iban dirigidos al logro de una mayor adaptabilidad de los recursos humanos potenciales a las nuevas tecnologías, aspecto que tiene centralidad en el tema de las calificaciones necesarias para teletrabajar.¹¹ En gran medida, estos programas no dejan de ser consecuentes con los preceptos imperantes en el mundo empresarial, vinculados a teorías que promulgan la mejora en la competitividad laboral, apoyados en esquemas tendientes a flexibilizar las relaciones de trabajo (extensión y flexibilización de la jornada de trabajo, disolución de estructuras jerárquicas, que conllevan a la formulación de equipos de trabajo pluridisciplinarios y semiautónomos.

Bangemann, M.: *Europa y la sociedad global de la información. Recomendaciones al Consejo Europeo*, Bruselas, 26 de mayo de 1994.

IITF: *National Information Infrastructure: Progress Report, September 1993-1994*, Information Infrastructure Task Force, September 1994.

Cane, A.: *More expected to work from home*, Financial Times Nº1, September, 1983.

⁸ Belzunegui, E.: *El teletrabajo: estrategias de flexibilidad*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.

⁹ Comisión Europea: *Libro blanco sobre la educación y la formación. Enseñar y aprender. Hacia la sociedad del conocimiento*, Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 1995.

¹⁰ Bangemann: *Op. cit.*

¹¹ Belzunegui, E.: *El teletrabajo: estrategias de flexibilidad*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.

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

Más que un problema conceptual

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

“La ausencia de un concepto legal ha generado numerosas definiciones, que varían según la óptica de la disciplina donde se hace su estudio”¹²

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

Jack Nilles fue pionero en el empleo de esta terminología, definiéndolo como cualquier forma de sustitución de desplazamientos relacionados con la actividad laboral por tecnologías de la información.¹³

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

“Una forma flexible de organización del trabajo, que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante parte importante del horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa”¹⁴

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

¹² Thibault Aranda, J.: *Teletrabajo y ordenación del tiempo de trabajo*, III Jornadas sobre Informática y Sociedad, Instituto de Informática Jurídica, UPCO, ICADE, Madrid, 2001, pág. 23.

¹³ Véase: Nilles, J.: *Telework in the European Union*, JALA International, January 1998.

Nilles, J.: *Traffic reduction by telecommuting: a status review and selected bibliography*, Transportation Research, 1988.

¹⁴ Gray, M., Hodson, N., and Gordon, G.: *Teleworking Explained*, John Wiley & Sons, 1993.

“Implica una ubicación diferente del trabajo al de la empresa empleadora/cliente para la que se trabaja; en él se realiza un empleo intensivo de las tecnologías de la información; y supone que el valor añadido que aporta el teletrabajador a la empresa está relacionado con el uso de esas tecnologías”¹⁵

Más íntegra es la definición aportada por la OIT:

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

“El teletrabajo puede definirse como el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicar[se] con ellos por medio de las nuevas tecnologías”¹⁶

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

“cualquier forma de trabajo desarrollada por cuenta de un empresario o un cliente, por un trabajador dependiente, un trabajador autónomo o un trabajo a domicilio, y efectuada regularmente y durante una parte importante del tiempo de trabajo desde uno o más lugares distintos del puesto de trabajo tradicional, utilizando tecnologías informáticas y/o de telecomunicaciones”¹⁷

La doctrina laboralista también tiene sus representantes,

“la prestación de servicios por cuenta ajena fuera del centro de trabajo, fundamentalmente en el domicilio del propio trabajador, y cuya realización se lleva a cabo mediante conexión telefónica e informática, excluyéndose de tal concepto, obviamente, los trabajadores autónomos”¹⁸

¹⁵ Padilla, A.: *Teletrabajo : dirección y organización*, [Ra-Ma, Librería y Editorial Microinformática](#), Madrid, 1999.

¹⁶ Véase: Di Martino, V.: *Conferencia Internacional en el Salón Islas Malvinas*, Ministerio de Trabajo, Argentina, 5 de agosto de 2004.

DiMartino, V. y Wirth.: *Telework: A New Way of Working and Living*, International Labour Review, Vol. 129, N°6, 1990, pág. 471.

¹⁷ Blanplain R.: *Verso l'impresa virtuale*, entrevista rilasciata a *Mediamente*, www.mediamente.it, 11 de noviembre 1995.

¹⁸ Martín Flores, L. *Outsourcing y tele trabajo: Consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo*, en *REDT*, N° 71, 1995.

“una forma de organización/ejecución del trabajo realizado en gran parte o principalmente a distancia, y mediante el uso intensivo de las técnicas informáticas y/o de telecomunicaciones”¹⁹

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

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

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

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

La gran variedad de definiciones está condicionada por la naturaleza de esta nueva forma de prestación laboral, que todavía no ha sido considerada adecuadamente por la legislación vigente. Sin embargo, se hallan elementos comunes a la mayoría de las definiciones existentes, entre los cuales se seleccionaron sólo algunos a modo ilustrativo²⁰: el criterio locativo, el criterio informático y el criterio organizativo. Dichos aspectos permiten la consideración de distintas tipologías para abordar el estudio del teletrabajo.

Delimitantes del “abanico teletrabajo”

Según AT&T ²¹, no existe aún ningún intento por imponer una definición única del teletrabajo, y a su vez, es improbable que esto ocurra ya que este concepto contiene diferentes dimensiones tales como la geográfica, la del uso de las TICs, y la de la

¹⁹ Thibault Aranda, J.: *Teletrabajo y ordenación del tiempo de trabajo*, III Jornadas sobre Informática y Sociedad, Instituto de Informática Jurídica, UPCO, ICADE, Madrid, 2001, pág. 23.

²⁰ Para una aproximación acabada sobre el conjunto de definiciones que se construyen a partir del fenómeno de tele trabajo, véase: De Beer, A., Blanc, C., *Le teletavail à distance: Enjeux et perspective. Une analyse documentaire*, Association International Futuribles, París, 1985

²¹ AT&T.: *Actions for stimulation of transborder telework and research cooperation in Europe*, Final report on telework stimulation actions 1994-1995, 1996.

organización del trabajo²². Esta carencia de acuerdo trae aparejada dificultades para poder medir la penetración del teletrabajo, debido a que es difícil comparar los diferentes resultados de las encuestas ya que no es claro qué es lo que se está midiendo. A su vez, la diversidad de definiciones hace dificultosa la tarea de determinar los tipos de actividades que pueden ser teletrabajados.²³

Esta ausencia de un consenso único respecto a la definición del teletrabajo responde, según algunas perspectivas, a las características propias del fenómeno, definidas a partir de la fuerte dependencia que éste tiene respecto a las nuevas tecnologías. De este modo, no se plantea una definición estática y acabada, sino diferentes nominaciones para un concepto que por sí mismo está en constante desarrollo y evolución. En este sentido, y para su delimitación conceptual, una pregunta interesante al respecto es: ¿Qué diferencia al trabajador corriente, que termina en casa el trabajo de la oficina, del teletrabajador?

Si bien entre el teletrabajo y el trabajo a distancia existe una diferencia de grado según la cual el primero es siempre trabajo a distancia, no ocurre de forma inversa, ya que esta modalidad nuclea otro tipo de relaciones laborales que no son teletrabajo (trabajo a domicilio, agencias comerciales, etc.).

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

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

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

²² Stroetman, K.: *Telework Development and Trends: a challenge for Information Services*, FID News Bulletin, 1997.

²³ Cano, V., Hatar, C., Zapatero, A.: *Teleworking: structural and implementation difficulties*, Vine, 1999.

otros casos en donde sólo parte de su tiempo de trabajo lo someten a esta modalidad (part-time home based teleworking o telependularismo²⁴)

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

El hecho que la localización del trabajo sea “voluntariamente convenida” entre las partes no afecta la calificación del trabajo, pero sí la calificación jurídica del tipo de vínculo contractual (sea este un contrato de trabajo tradicional o a domicilio). Si bien esto de la voluntad compartida en el acuerdo por la adopción de la modalidad de teletrabajo aparece en la mayoría de las experiencias, es necesario resaltar que la relación entre una y otra parte es asimétrica, y por tal razón, puede ser fruto de una imposición unilateral del empresario, aunque parezca ser un acuerdo. Al ser los vínculos laborales una expresión de relaciones asimétricas de poder, que se cristalizan en prácticas observables e inteligibles a partir de los significados configurados por sus protagonistas, la experiencia del teletrabajo permite evidenciar la fisonomía de los recientes instrumentos de dominación laboral puestos en juego a partir de la economía de la información.

La otra forma que asume el teletrabajo es la externalización de las oficinas de servicios electrónicos. También aquí hay un acceso directo a los recursos de la empresa mientras se reducen los costos de gestión de clientes, se agudiza la presencia en el mercado a partir de un trabajo de tipo corporativo.

Una variante del caso anterior es el teletrabajo en telecentros; espacios laborales con recursos compartidos y con instalaciones informáticas necesarias para llevar a cabo esta modalidad. En este caso no hay un desplazamiento hacia la empresa, sino hacia estos centros especialmente diseñados en la periferia de las grandes ciudades para reducir los trayectos al lugar de trabajo, característico de las zonas rurales²⁵.

²⁴ En algunos casos “se pacta” un mínimo de presencia en la empresa, para favorecer el contacto entre los trabajadores, véase: Rozenholc, A., Fanton, B., Caille, P., Veyret, A.: *Compte rendu de misión aux Etats-Unis sur le télépendularisme*, IDATE, 1992.

²⁵ Para un mayor desarrollo de experiencias de creación de empleo desde entidades públicas, véase AA.VV “Teleworking in Europe: part one”, *European Industrial Relations Review*, N. 268, 1996.

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

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

Volviendo a los criterios señalados, el tipo de comunicación que mantiene el trabajador con la empresa también permite distinguir internamente el teletrabajo. El criterio informático va a dar cuenta del modo de materializarse la externalización del trabajo, a partir del tipo de uso que se haga de los recursos informáticos (teléfono, fax, correo electrónico, intranet, videoconferencia). Esta distinción inhabilita la estrecha relación que se establece entre el tele trabajo a domicilio y el trabajo a domicilio tradicional, ya que en el primer caso el intercambio es de bienes inmateriales, información electrónica, bit, y no átomos cuantificables y fungibles²⁶.

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

“Estos distintos tipos de conexión del tele trabajo con la empresa inciden directamente en la forma en que se ejerce el poder de dirección y el de control de la prestación (desde una escasa presencia en el momento final e inicial de la misma hasta el control absoluto del tiempo real). Por ello, el modo en que se establece el enlace comunicativo aunque no determina el estatus jurídico del teletrabajador, sí resulta relevante a la hora de calificar determinados supuestos de hecho”²⁷

²⁶ Para reconocer la especificidad del intercambio electrónico, véase: Negroponte, N.: *El Mundo Digital*, Ediciones B, Barcelona, 1995.

²⁷ Thibault Aranda, X.: *El teletrabajo. Análisis jurídico-labora*. Editado por CES, Colección Estudios, Madrid. 2000, pág. 39.

El tercero es el organizativo, por cierto, menos ponderado a la hora de establecer las definiciones. Si bien una de las objeciones más usuales sobre el teletrabajo es que no es nada nuevo (el hecho de la externalización también lo integraría la actividad de un comerciante, un “cuenta propia” o un servidor público), según suponemos, la dimensión innovadora está en que hay un aporte de valor a partir de un uso intensivo de las tecnologías informáticas dentro del trabajo a distancia. El empleo en todo el proceso de producción de los recursos informáticos es lo que distingue a un teletrabajador, ya que ha innovado las formas organizativas tradicionales. Sin embargo, esta particularidad no se comprende con fijar cuánto tiempo se empleó ese uso intensivo de la tecnología sino en qué dimensión del proceso de trabajo se la emplea.

Teletrabajadores a domicilio en Argentina

A partir de un análisis sobre la experiencia del teletrabajo a domicilio²⁸ de profesiones diversas (diseñadores de contenido, diseñadores gráficos, editorialistas, secretarías virtuales, artistas plásticos, escritores, investigadores, docentes y periodistas).

En las últimas décadas el trabajo a domicilio (TaD) está siendo objeto de una significativa consideración por la Organización (u Oficina) Internacional del Trabajo. Según este último documento, el trabajo a domicilio puede quedar definido como aquella actividad laboral que una persona realiza

“en su domicilio o en otros locales que escoja, distinto de los locales de trabajo del empleador, a cambio de una remuneración, con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién pone el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesaria para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación de decisiones judiciales”²⁹.

El teletrabajo revitaliza la pregunta sobre si todo trabajo a domicilio es precario, ya que con la ampliación de la aplicación de las TICs al trabajo, la importancia de proximidad física del trabajo deja de ser tal y se hace posible el surgimiento de nuevas modalidades de trabajo a domicilio que pueden estar o no asociadas con la precariedad y la vulnerabilidad.

²⁸ Se exponen los resultados parciales de un estudio en curso sobre distintas prácticas del teletrabajo, que forma parte del Programa de Reconocimiento Institucional de Proyectos no Acreditados de la Universidad de Buenos Aires, titulado: “El teletrabajo a domicilio en Argentina. Ideologías y prácticas de una identidad profesional atrapada en un espacio “virtual” de socialización laboral”.

²⁹ OIT: *El teletrabajo. El reto de las negociaciones laborales en las nuevas condiciones de trabajo*, Trabajo N° 30, julio 1999.

En los casos concretos se observa que para las empresas no es complicado ejercer el control, ya que se le paga a los teletrabajadores por objetivos o resultados cumplidos. En cuanto a esto un informante dice:

“En el caso del teletrabajo se cobra por objetivo, no es lo mismo que el trabajo en una oficina en el que hay un empleado que hay que supervisar porque se le paga a fin de mes todos los meses independientemente del flujo de trabajo que haya o de lo poco o mucho que haya trabajado. En el caso del teletrabajador, se le asigna un objetivo y se le paga por éste”.

Esta forma de control supone un autocontrol de los tiempos por parte del trabajador para poder llegar a ese objetivo o poder hacer rendir más el tiempo para poder (con el fin de) cumplir con muchas tareas a la vez. Este “autocontrol” se expresa en los siguientes términos:

“no pueden controlar tus tiempos, pero las entregas son el quince de cada mes y entregá el quince”;

“una de las características de esto es que la hora hombre tiene un costo, vos perdiste la hora, perdiste dinero”.

El cobro por resultados también afecta el establecimiento de la remuneración. En la mayoría de los casos los teletrabajadores tienen problemas para poner un precio objetivo a sus trabajos. Sólo un informante cobra por hora invertida en la producción, todos los demás tienen criterios aleatorios para ponerle precio a sus trabajos:

“en general yo soy un desastre con las remuneraciones, me cuesta ponerle precio a lo que hago. En general el precio que le pongo es en función de lo que me gusta y no me gusta hacer, a lo que menos me gusta le pongo más precio”;

“no es lo mismo cobrarle a una empresa grande que a un negocio chico”.

Al no estar la remuneración establecida por criterios objetivos se observa una gran cantidad de trabajo no remunerado, sobre todo en el caso de los diseñadores que muchas veces entregan el material finalizado a su empleador y éste le pide que cambie algo, estos cambios, que implican mayor cantidad de tiempo de trabajo, no son remunerados.

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

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

En cuanto a las posibilidades del teletrabajo para atenuar la situación de desempleo nos preguntamos, analizando los casos concretos, cuántos de los informantes estaban desocupados antes de teletrabajar, en el caso de estar trabajando, quién tomó la iniciativa de implementar esta modalidad ¿la empresa o el trabajador?, y por último, a partir de qué condicionantes se tomó esta decisión. Ninguno de los informantes estaba desempleado antes de implementar esta modalidad de trabajo. Por lo tanto, podemos pensar que es baja la posibilidad de salir de la desocupación a través del teletrabajo, ya que, en la mayoría de los casos, es necesario estar haciendo antes un trabajo que luego pueda continuarse de forma deslocalizada y a través de las nuevas tecnologías. Como expresa un informante:

“es necesario un entrenamiento previo, cierta experiencia y una capacitación adecuada para teletrabajar”.

Sólo en uno de los casos la empresa le propuso al trabajador implementar esta modalidad de trabajo, todos los demás informantes tomaron la iniciativa de teletrabajar, ya sea porque les ofrecieron hacer un trabajo puntual que podían desarrollar en sus hogares y progresivamente fueron dejando los trabajos a los que tenían que asistir de forma presencial, o porque la empresa ha tenido que reducir costos y, ante esto, el trabajador decidió trabajar menos horas para esa empresa y dedicar otra porción de su tiempo a trabajar desde su casa para otros empleadores. La implementación de esta modalidad de trabajo por parte de las empresas para reducir costos de infraestructura es una constante:

“hay algunas Pymes que están empezando a teletrabajar ya que están al borde de desaparecer. Entonces achican sus oficinas a la mínima expresión y quedan con algunos empleados desde sus casas”.

El problema más recurrente, y tal vez el más nocivo para la subjetividad de los teletrabajadores, es el de la delimitación de los tiempos de trabajo, que como ya nombramos tiene que ver con el autocontrol necesario para responder al cumplimiento de objetivos establecidos por el empleador. En todos los casos analizados se perciben jornadas laborales intensas (promedio de doce horas de trabajo por día), y en la mayoría no hay diferenciación entre días de semana y fines de semana. El principal problema reside en no poder poner un corte al día de trabajo y en supeditar incluso las demandas fisiológicas al ritmo de trabajo:

“el almuerzo depende de si tengo tiempo para comer. Si tengo que entregar algo a las dos de la tarde y estoy corriendo hasta las dos, voy a comer a las tres, sino no como”;

“yo no uso agenda y eso implica que tengo todo en la cabeza y no puedo dormir si algo me quedó colgado”.

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

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

Al no tener que cumplir con un horario preestablecido, el teletrabajador estaría más disponible porque está en su casa y por la flexibilidad de sus tiempos:

“vos trabajas en tu casa pero te llaman a las once de la noche. Sábados, domingos, porque es tu lugar de trabajo y vos trabajas vaya a saber hasta qué hora”.

Sin embargo, la delimitación de las demandas laborales no es el único problema al que se enfrentan los teletrabajadores, también hay una necesidad de poner límites a los demás miembros de la familia, en caso que el teletrabajador viva con otros, o a los amigos o familiares que demandan tiempo en el horario de trabajo (situación que se agrava en los casos de las mujeres, por lo tanto también hay que pensar en la dimensión del género y la división sexual de las tareas).

“cuando vos tenés el trabajo en tu casa si no planificás los límites entre lo que es doméstico y lo que es laboral, estás en un caos”;

“tengo asignadas toda una serie de tareas que si no estuviera en casa no las tendría”.

Los teletrabajadores necesitan tener su ámbito laboral en un lugar lo más aislado posible del entorno familiar, por lo tanto, además de la delimitación de los tiempos, hay que pensar en la necesidad de una delimitación física de los espacios:

“estoy tratando de reacondicionar otra habitación más aislada todavía porque es crucial que no esté físicamente en el mismo lugar de vivienda”;

“tengo mi oficina ahí y cuando termino la cierro, la cierro bien para que no esté abierta y yo pensar ‘uy...podría’, no, no podría nada”.

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

“generalmente el que trabaja en una oficina suele moverse mas del escritorio, para hacerse un café, para ir a la oficina de alguien, salir a almorzar. El que trabaja en su

casa está muchas horas sentado frente a su computadora. Hay que obligarse a hacer actividad”;

“como estoy sentada frente a la computadora muchas horas y mi cuerpo se resiente un poco tengo unos videos de ejercicios tipo yoga y pilates que trato de hacer tres veces por semana. Eso me ayuda un montón, sino es probable que me agarren dolores de cabeza y espalda, aparte de mal humor”.

El tema del aislamiento es inherente a esta modalidad de trabajo, ya que al estar el puesto deslocalizado de las oficinas centrales, el trabajador no está en contacto personal con otros trabajadores. En las entrevistas esta cuestión parece presentar un lado positivo y otro negativo. Si bien algunos teletrabajadores manifiestan que les gustaría estar en contacto con otros para que opinen de sus trabajos o que sienten a veces sensaciones de angustia y soledad, ya que el contacto con el otro se restringe a lo laboral, en otros casos, esta modalidad parece convenir con algunas personalidades más autónomas. De esta manera, se expresa que prefieren trabajar aislados para no enfrentarse a la socialización propia del espacio laboral, a tal punto que cuando se les pregunta si volverían a trabajar en una oficina, la mayoría responde que no o que cree que tendría dificultades:

“cuando volví a una oficina me empezaron a evaluar por si yo era más o menos amiga de la gerente, si yo tomaba mate con uno y no con otro (...) ¿por qué yo tengo que conversar con alguien con quien sólo quiero tener una relación comercial?”;

“si yo llego a tener un lugar allá (se refiere a la empresa), se que a la larga esto lo voy a perder, y prefiero no perder esto (el trabajo desde su casa)”.

Los teletrabajadores acuerdan en las entrevistas que esta modalidad tiene aspectos positivos que tienen que ver con no tener que trasladarse hasta el lugar de trabajo, tener más libertad para autogestionar sus tiempos, e incluso no tener que someterse a las jerarquías de los espacios de trabajo, que parecen hacerse más visibles cuando el trabajador está diariamente en la empresa:

“es muy distinto trabajar en relación de dependencia donde tenés que aguantarte cualquier cosa, cambian los humores, cambian los jefes, cambian las metodologías y uno sigue ‘sí señor”.

Como hemos analizado, los temas que tienen que ver con la subjetividad abarcan varios aspectos, y si bien algunos teletrabajadores expresan conformidad con esta modalidad de trabajo, en lo que hace al control de los tiempos se observan jornadas laborales intensas para responder a demandas que a veces son inmediatas, que pueden ir en detrimento de la salud psíquica y física del trabajador.

Las preguntas que se plantean al pensar en la necesidad de un marco legal para esta modalidad de trabajo son: ¿quién se ocupa de los gastos de infraestructura?, ¿qué pasa cuando hay que renovar estos materiales?, ¿qué ocurre si el trabajador se accidenta trabajando en su casa?, ¿qué pasa con sus aportes?, ¿cómo se establecen las remuneraciones?

En todos los casos analizados se llevan a cabo acuerdos entre el trabajador y la empresa. La formulación de una ley sería beneficiosa tanto para la seguridad social de los teletrabajadores como para las empresas, ya que si existiera un marco legal sabrían a qué atenerse en caso de que surjan problemas.

La referencia que los teletrabajadores hacen en las entrevistas en cuanto a este problema, se acota al pago de la infraestructura necesaria para teletrabajar, que en los casos de teletrabajadores independientes, correría por cuenta de ellos:

“el sueldo se te viene abajo cuando se te rompe la computadora”;

“finalmente terminé poniendo banda ancha y no me la quisieron pagar, o sea, son tus recursos”.

El único caso en que la infraestructura corre por cuenta del empleador, es el del teletrabajador dependiente que tiene un solo empleador.

A partir del análisis de las entrevistas se percibe que el teletrabajador va aprendiendo nuevos conocimientos a medida que va trabajando. El conocimiento muchas veces funciona como condición para resolver determinada tarea y el tiempo invertido en esa capacitación nunca es remunerado:

“por ahí un trabajo que me tomaría muy poco tiempo, me toma mucho tiempo porque en el medio aprendo a hacer algo nuevo, entonces a veces no resulta tan eficiente el trabajo”;

“yo lo tomo como algo que debería haberlo sabido y no lo sabía. No como algo que incorporé y ahora lo tengo que hacer valer. No, esto lo tendría que haber sabido”.

Se puede decir entonces que en esta modalidad de trabajo el conocimiento es condición para que los teletrabajadores puedan resolver las demandas de sus empleadores, pero la capacitación corre por cuenta de los propios trabajadores y supone un trabajo invisible que no es remunerado. El trabajador se hace cargo de no poseer un conocimiento adecuado para resolver una tarea puntual, invierte tiempo en la búsqueda de ese conocimiento y lo ve como un capital propio a poner en juego en una futura tarea. Pero ese tiempo invertido de ninguna manera lo traslada al producto o servicio final.

A modo de conclusión

El teletrabajo se define, entre otras cosas, por la “deslocalización de la unidad de producción”³⁰, característica más que importante en este trabajo ya que trae aparejado un inevitable cambio en el modo de control en el ámbito laboral. Desde el momento en que al trabajador le está permitido trabajar desde su casa es evidente un cambio en las pautas de control del proceso de trabajo, lo que, sin duda alguna, no es otra cosa que una expresión particular del cambio general del diagrama y ejercicio del poder en las sociedades postdisciplinarias.

El “repliegue aparente del poder” se presenta al teletrabajador como una ausencia de control de su actividad laboral. Al verse alejado o distanciado de su antigua actividad en la empresa, el teletrabajador concibe su trabajo como una actividad controlada mayormente por sí mismo, lo que le genera un sentimiento de autonomía y libertad. La respuesta del teletrabajador sólo puede explicarse por medio de esta nueva forma de ejercer el control que ya no demanda a los trabajadores una performance perfecta y regulada. Sin embargo, esto no significa que se haya dejado de vigilar a los trabajadores, por el contrario, el control pasa ahora por las características que asume la racionalidad económica en la sociedad postdisciplinaria, que pasa a ser interiorizada y subjetivada por parte, en este caso, de los trabajadores mismos.

Este cambio del paradigma económico obedece al papel central que asume la demanda a partir de la década del 70', lo que trae aparejado una reorganización de la estructura productiva. Esta nueva forma del “justo a tiempo”, dependiente de la demanda, deja ver claramente el problema de la ociosidad de los factores de producción en los momentos en que la demanda disminuye trayendo como resultado pérdidas significativas para los empleadores, razón que ha llevado a implementar una nueva modalidad organizativa tendiente a disponer de los factores de producción únicamente cuando son demandados.

Esta reorganización del proceso productivo posibilita el nacimiento de lo que hoy llamamos teletrabajo: una modalidad de trabajo caracterizada, como acabamos de señalar, por la “deslocalización del puesto de trabajo” y el uso de las TICs; estas últimas son las que permiten una conexión eficaz y directa frente a nuevas demandas de trabajo. Estas características permiten disminuir los costos en infraestructura de producción y en fuerza de trabajo (salario) dando como resultado un salto cualitativo en términos de la reducción de los costos infraestructurales. Pero además, posibilita una nueva manera de ejercer

³⁰ Lenguita, P.: *El teletrabajo como una nueva expresión de la racionalidad productiva*, publicación electrónica del III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, mayo, 2000.

vigilancia, dando paso a un control más “sumiso”, más “tolerante” frente a la actividad productiva del teletrabajador.

Se estructura una estrategia de control del trabajador a partir de la adaptación de éste a los requerimientos de la demanda. Las reglas de comportamiento de los mercados son “interiorizadas” o “subjetivadas” por los trabajadores condicionando sus alternativas “deliberativas” en función de la lógica de la racionalidad económica; por lo tanto, el control no se ejerce más que por una adaptación subjetiva de los trabajadores a dicha lógica. Esta deslocalización del puesto de trabajo requiere de un autodomínio de los ritmos de trabajo. De esta manera “se pone en marcha un nuevo dispositivo que utiliza una gama de tecnologías que implementa la noción de individuo activamente responsable creando un nexo moral de identificaciones y lealtades mediante los mismos procesos en los que parece representar sus opciones más personales”³¹. Por tanto, al construir al trabajador como un sujeto con autonomía y libre elección, activo y responsable de sus decisiones y acciones, se persigue una mayor energía aportada por los controlados mismos para su propio control; el poder actúa sobre los trabajadores sirviéndose de su “libertad”.

Esta nueva modalidad de trabajo trae aparejada una supuesta reducción de los controles sobre el trabajador. Sin embargo, “esta mutación en la forma como se organiza la producción no es el resultado de políticas aplicadas para la ampliación de los márgenes deliberativos entre los trabajadores, sino el resultado racional de estrategias eficientes de optimización de resultados para los vaivenes de la demanda”³², que controla, como principio fundamental, toda actividad de los trabajadores. El modo en que opera el nuevo paradigma económico, convierte a la lógica de la demanda en una tecnología versátil y altamente eficaz para controlar a los trabajadores a distancia. Esta tecnología ha proporcionado la posibilidad de introducir los objetivos de las autoridades económicas en el interior de las elecciones y compromisos de los individuos, logrando de esa manera un control remoto. “La regulación de la conducta pasa a ser así un asunto ligado al deseo de cada individuo de dirigir su propia conducta libremente con el fin de lograr la maximización de una concepción de su felicidad y realización personal como si fuese obra suya, pero semejante maximización del estilo de vida implica una relación con la autoridad a partir del mismo momento en que se define como el resultado de una libre elección”³³.

Se trata de la construcción de un diagrama de poder que trae aparejadas nuevas formas de gobernabilidad, entendiendo a esta última como el conjunto de tácticas-técnicas que al interior de dispositivos hacen a la construcción y control de los sujetos, y que,

³¹ Rose, N.: *op. cit.*

³² Lenguita, P., Miano, A.: *Principales debates de los teletrabajadores en un espacio de formación profesional*, ponencia en Congreso EDUTIC, Buenos Aires, 2004.

³³ Rose, N.: *op.cit.*

inevitablemente, implican prácticas de gobierno de sí mismos por parte de estos³⁴. De este modo, los discursos y las prácticas acerca de la gobernabilidad funcionan como tácticas y estrategias constitutivas de formas de subjetividad. Es así como hay un repliegue aparente del poder que se incrusta cada vez más en nosotros, en nuestros cuerpos. Este repliegue hace que la teoría del poder se vuelque más hacia una hermenéutica del sujeto, hacia una ontología histórica de la subjetividad; sólo así podremos comprender como el poder se auto-perpetúa.

Bibliografía

- AA.VV.: *Teleworking in Europe: part one*, European Industrial Relations Review, N° 268, 1996.
- AT&T.: *Actions for stimulation of transborder telework and research cooperation in Europe*, Final report on telework stimulation actions 1994-1995, 1996.
- Bangemann, M.: *Europa y la sociedad global de la información. Recomendaciones al Consejo Europeo*, Bruselas, 26 de mayo de 1994.
- Belzunegui, E.: *El teletrabajo: estrategias de flexibilidad*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.
- Blanplain R.: *Verso l'impresa virtuale*, entrevista rilasciata a *Mediamente*, www.mediamente.it, 11 de noviembre 1995.
- Cane, A.: *More expected to work from home*, Financial Times N°1, September, 1983.
- Cano, V., Hatar, C., Zapatero, A.: *Teleworking: structural and implementation difficulties*, Vine, 1999.
- De Beer, A., Blanc, C.: *Le teletavail à distance: Enjeux et perspective. Une analyse documentaire*, Association International Futuribles, París, 1985.
- De Marinis Cúneo, P.: "Gobierno, gubernamentalidad, Foucault y los anglofoucaultianos (o un ensayo sobre la racionalidad política del neoliberalismo)", en *Globalización, riesgo, reflexividad. Tres temas de la teoría social contemporánea*, R. Torre y F. García Selgas (ed.), CIS, Madrid, 1992.
- Deleuze, G.: "Post-scriptum sobre las sociedades de control", en *Gilles Deleuze: conversaciones 1972-1990*, Pre-Textos, Valencia, 1995.
- DiMartino, V. y Wirth.: *Telework: A New Way of Working and Living*, International Labour Review, Vol. 129, N°6, 1990.
- Di Martino, V.: *Conferencia Internacional en el Salón Islas Malvinas*, Ministerio de Trabajo, Argentina, 5 de agosto de 2004.
- Foucault, M.: "El sujeto y el poder", en Dreyfus, H. y Rabinow, P.: *Michel Foucault: más allá del estructuralismo y la hermenéutica*, UNAM, México D.F., 1988.
- Foucault, M.: "La gubernamentalidad", en *Espacios de Poder*, Ed. La Piqueta, Madrid, 1991.

³⁴ Murillo, S.: "Gobernabilidad, locura y delito. La mutación desde el modelo médico-jurídico al modelo tecnológico", Revista *Sudestada*, N° 1, Rosario, 1999.

- Foucault, M.: “Tecnologías del yo”, en *Tecnologías del yo y otros textos afines*, Ed. Paidós, Barcelona, 1990.
- Foucault, M.: *Vigilar y castigar*, Ed. Siglo XXI, Buenos Aires, 2002.
- Gray, M., Hodson, N., and Gordon, G.: *Teleworking Explained*, John Wiley & Sons, 1993.
- Gillespie, A., Richardson, R. and Cornford, J.: *Review of Telework in Britain: Implications for Public Policy*,. Report for the Parliamentary Office of Science and Technology and the Economic and Social Research Council, 1995.
- Gillespie, A.: *Advanced Business Studies Revision Handbook*, Oxford University Press, 1997.
- Hellman, H.: *Home Sweet Office*, High Technology, February 1985.
- Lenguita, P.: *El teletrabajo como una nueva expresión de la racionalidad productiva*, publicación electrónica del III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, mayo, 2000.
- Lenguita, P., Miano, A.: *Principales debates de los teletrabajadores en un espacio de formación profesional*, ponencia en Congreso EDUTIC, Buenos Aires, 2004.
- Martín Flores, L. *Outsourcing y tele trabajo: Consideraciones jurídico-laborales sobre nuevos sistemas de organización del trabajo*, en *REDT*, N° 71, 1995.
- Murillo, S.: “Gobernabilidad, locura y delito. La mutación desde el modelo médico-jurídico al modelo tecnológico”, en revista *Sudestada*, N° 1, Rosario, 1999.
- Murillo, S.: *El discurso de Foucault: Estado, locura y anormalidad en la construcción del individuo moderno*, UBA, CBC, Buenos Aires, 1996.
- Negroponte, N.: *El Mundo digital*, Barcelona: Ediciones B, 1995.
- Nilles, J.: *Telework in the European Union*, JALA International, January 1998.
- Nilles, J.: *Traffic reduction by telecommuting: a status review and selected bibliography*, Transportation Research, 1988.
- OIT: *El teletrabajo. El reto de las negociaciones laborales en las nuevas condiciones de trabajo*, Trabajo N° 30, julio 1999.
- Padilla, A.: *Teletrabajo : dirección y organización*, [Ra-Ma, Librería y Editorial Microinformática](#), Madrid, 1999.
- Pérez Pérez, M.: *Derecho al Trabajo y nuevos sistemas tecnológicos*, en *RL*, N°20, 1988.
- Rose N.: “El gobierno en las democracias liberales “avanzadas”: del liberalismo al neoliberalismo”, en revista *Archipiélago. Cuaderno de crítica de la cultura*, N° 29, Barcelona, 1997.
- Rozenholc, A., Fanton, B., Caille, P., Veyret, A.: *Compte rendu de mission aux Etats-Unis sur le télépendularisme*, IDATE, 1992.

- Stroetman, K.: Telework Development and Trends: a challenge for Information Services, FID News Bulletin, 1997.
- Thibault Aranda, X.: *El teletrabajo. Análisis jurídico- laboral*. Editado por CES, Colección Estudios, Madrid. 2000.
- Thibault Aranda, J.: *Teletrabajo y ordenación del tiempo de trabajo*, III Jornadas sobre Informática y Sociedad, Instituto de Informática Jurídica, UPCO, ICADE, Madrid, 2001.