

IDEOLOGÍAS DEL TELETRABAJO.

Estudio comparativo de las tendencias norteamericanas y europeas en la producción del sentido sobre la remotivación laboral.

Por Paula Lenguita*

Resumen

Se presentan los resultados parciales de un estudio general sobre la influencia política de los discursos institucionales promotores del teletrabajo. En particular se da cuenta aquí de cierto recorrido histórico-conceptual de determinados discursos internacionales sobre el porvenir del trabajo, en la disputa ideológica por imponer un sentido hegemónico al teletrabajo. En el análisis se considera a la innovación organizacional proveniente de la remotización laboral como una construcción social controversial y provisional que, si bien ejerce una reconocida influencia en el orden político del trabajo, supone todavía una disputa conceptual, aparentemente, irreconciliable en la esfera de control del trabajo a distancia.

La evidencia producida señala los límites de las ideologías sobre el teletrabajo en su intento por obstaculizar los mecanismos disciplinares que el trabajo a distancia lleva incorporados. La perspectiva crítica asumida, evalúa la funcionalidad empresarial de ciertos instrumentos de poder ideológico, en tanto estrategias de profundización de las asimetrías entre el capital y el trabajo: el debilitamiento del estatus laboral y la consolidación de una ambigüedad en la condición de subordinación.

Texto del Documento

“El discurso de la ideología dominante presenta a esta nueva forma de trabajar como una evolución irreversible en la organización de las empresas. En general se resaltan más las ventajas que los inconvenientes. Se dice que aumenta la satisfacción de los trabajadores, mejora la productividad y la flexibilidad, fomenta la autonomía, descentralización y movilidad, abre nuevas oportunidades de trabajo, ahorra gastos y reduce la contaminación” (Casado, 1997: 35).

El teletrabajo al combinar varios elementos en su definición plantea fuertes debates en torno a qué dispositivos son prioritarios para comprender sus características y áreas de influencia. En este sentido, el teletrabajo puede ser considerado como un *campo discursivo sobre el cual existe una disputa conceptual con enormes consecuencias políticas para los trabajadores* (Stroetman, 1997). Es por ello que los debates sobre su terminología siguen vigentes como hace cuatro décadas (Sullivan, 2003) (Baruch et al., 2000). Concretamente, se supone que cuando exista una definición acabada sobre la naturaleza del cambio laboral, que señalamos, es *el momento en que triunfe uno de los hemisferios ideológicos predominantes: la ideología empresarial y la ideología institucional o asociativa.*

* Doctora en Ciencias Sociales de la UBA e Investigadora del CONICET con Sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. Correo Electrónico: plenguita@ceil-piette.gov.ar



Para reconocer las diferencias entre ambas ideologías y responder al interrogante sobre qué contenidos políticos configura cada perspectiva, es necesario reconocer cuáles son los intereses puestos en cuestión en esta disputa argumental, ya que las distancias conceptuales materializan un debate ideológico-político sobre las consecuencias laborales del teletrabajo¹ (Lenguita, 2002). Estudiar esta transformación en los discursos de popularización e institucionalización del teletrabajo permitirá advertir las diferencias en la forma de configuración del papel político del teletrabajo. Según Antonio Santos Ortega:

“La expansión de la fórmula propia de la ideología empresarial del capitalismo informacional (una mercantilización de la vida social, la empresarialización de las relaciones sociales y una visión contractualista e individualista) se evidencia en el ámbito laboral y ha pasado a dictar como nunca antes el nuevo protocolo de las relaciones laborales” (Santos Ortega, 2003)

La distinción entre uno y otro campo representacional permite considerar la trascendencia esta innovación sobre las percepciones construidas por los teletrabajadores ligadas a cada uno de estas esferas discursivas.

CONTENIDOS DE LAS IDEOLOGÍAS

Siguiendo a Huws (1993) se sabe que es relativamente fácil entender qué significa el teletrabajo (*telework*) en un contexto coloquial, las dificultades empiezan cuando se pretende realizar un estudio empírico para establecer la importancia del mismo en la actualidad, al extrapolar las tendencias los consensos desaparecen (independientemente que el eje este puesto en la medición del número de trabajadores o localizado en la aplicación concreta como política de reestructuración organizacional). En función del tipo de conceptualización los resultados serán disímiles. Por eso su propuesta es la de concebir el teletrabajo no como algo unitario, sino como resultado de un conjunto de tendencias que afectan a la organización del trabajo: la reubicación geográfica del empleo, la externalización del trabajo, cambios en las relaciones contractuales de los empleadores y trabajadores, el incremento del trabajo en el hogar y los cambios en el diseño de los trabajos (Huw, 1993).

La *distinción conceptual* se debe, en parte, a desacuerdos terminológicos pero más aun a distintas perspectivas política sobre sus impactos. Como afirman algunos especialistas, estos distintos términos, que se han considerado de modo no sistemático, en muchos estudios son empleados como sinónimos³ (Mills et al, 2001). Tal como sostiene la

¹ Según el supuesto de esta investigación en cada uno de los procesos analizados predomina un tipo de configuración ideológica, que se distingue por el tipo de contenido político atorgado a los efectos laborales de su adopción. Existen trabajos sobre discusión teórica (Metzger and Von Glinow, 1988) (Skyrme, 1994) e investigaciones empíricas (Huws, 1993), algunos miran la eficacia de este tipo de sistemas (Di Martino and Wirth, 1990) y otros la implicancia en la regulación laboral (Montreuil, Lippel, 2003) (Vega-Ruiz, 1992).

² Si bien los objetivos del trabajo realizado por Antonio Santos Ortega son disímiles de los que aquí se tienen, su alegato a favor de revisar el rasgo totalitario que adquiere el sistema de principios empresariales sobre la redefinición de categorías laborales, es un elemento implícitamente considerado por nuestra investigación.

³ Sin embargo, en ambas regiones el concepto de mayor peso es distinto. Si bien se lo suele emplear como sinónimos en cada región existen serias diferencias (Kurland and Bailey, 1999).



reciente revisión francesa sobre el tema, la *definición del teletrabajo es delicada y contingente*⁴ (Metzger, et al., 2004)

Se verá a continuación como existen *criterios diferenciales en las ideologías que han popularizado e institucionalizado el teletrabajo*. Concretamente se hará referencia al criterio vinculado con la estructura del sistema de trabajo, que sirve de fundamento para señalar la naturaleza irreversible de este cambio organizacional. También se considerará el criterio que subraya la modificación del régimen salarial vigente, pensado al teletrabajo como una evolución de las formas de empleabilidad.

Ideología de la popularización: criterios del sistema

Los autores contemporáneos más celebrados a la hora de continuar el legado de Jack Nilles, son Gray, Hodson, Gordon (1995), se han centrado en un tratamiento instrumental del teletrabajo, según el cual esta innovación permite *optimizar la productividad del trabajador gracias al aprovechamiento intensivo de su tiempo de trabajo*. La aseveración se apoya en cuantiosa evidencia sobre los márgenes de reducción temporal y financiera del traslado de los trabajadores, ahora agregando esta “ventaja” en términos de un mejor y más autónomo aprovechamiento de la jornada de trabajo. Esta argumentación no deja de estar cargada de una ambigüedad notoria, si bien se puede aceptar que la separación física entre las funciones operativas y logísticas del trabajo puede representar una reducción de costos asociados al trabajo, esta situación no necesariamente supone una ventaja para el trabajador (Kahale Carrillo, 2003). La cuestión ha quedado instalada desde una configuración argumental que afirma la mayor autonomía del trabajador para gestionar su trabajo, sin verse sujeto a las ataduras de una jornada fija y presencial (Albert, Fetzer, 2005). Tal autonomía es más bien sinónimo de separación funcional del trabajo o aislamiento profesional (Vega, Brennan, 2000) y no, como se intenta definir desde las ideologías empresariales, sinónimo de mayor libertad para el trabajador. Debido a su naturaleza, todo trabajador está sujeto a las condiciones impuestas por el capital o, dicho en otros términos, todo trabajo supone una forma de sujeción independientemente del diseño específico que asume la división y organización del trabajo.

Desde esta perspectiva, la idea de teletrabajo ha quedado *asociada con valores más que con técnicas organizativas* (Safrova et al., 2002). Cuando se emplean alegatos de “eficacia”, “efectividad” y “competitividad” en el nuevo esquema de gestión laboral se está hablando de aquellos beneficios del empleador, y, por lo tanto, no necesariamente del trabajador (Venkatesh, 2000). Desde los EEUU han proliferado argumentos de diversa índole para señalar “los beneficios generales del teletrabajo”, y de tal manera cumplir una *función ideológica que permita aceptarlo como un “nuevo” paradigma organizacional*. Dichos tratamientos ideológicos se materializan a través de la perspectiva “ventajas/desventajas” del teletrabajo. La *perspectiva ideología del proceso de popularización del teletrabajo no sólo asume la naturaleza irreversible de este cambio, sino que esta argumentación lo establece a partir de una consideración esencialmente “neutral” en términos políticos, ligada a cierta filosofía “determinista” sobre el sentido de la innovación tecnológica*. Esta visión apolítica supone que la tecnología modifica el

⁴ Para una visión francesa sobre la multiplicidad de definiciones del teletrabajo, véase: (Beer, 2001); (Beer, Blanc, 1985).



mundo social sin un sentido predefinido y por lo tanto sin un interés manifiesto sobre los sectores a quienes logra favorecer⁵.

El cuestionamiento a la *ideología empresarial*⁶, por hegemónica que ella sea en la mirada popular, se ubica en la naturaleza política de un tipo de configuración que "ofrece" beneficios a los dos polos de la relación laboral (Mills et al.2001). Este tipo de configuración es ideológica en el sentido que pondera indiscriminadamente la instrumentalidad del teletrabajo, al considerarlo como una solución para dificultades de diversa índole: desde cuestiones ligadas a la contaminación ambiental hasta otras derivadas de la productividad del trabajo, pasando por políticas de desarrollo regional. En síntesis, los sectores empresariales han visto en el teletrabajo un *instrumento político* para profundizar la relación asimétrica entre el capital y el trabajo, una solución tan esperada tras los desajustes económicos de los años setenta. De modo manifiesto es considerado por los propios discursos empresariales como una estrategia de productividad laboral por la vía del aislamiento profesional. Además, en el teletrabajo los empresarios han descubierto un *instrumento ideológico, que hace posible tal transformación bajo argumentos no adversos por la ambigüedad respecto a quién benefician* (Metzger, Cléach, 2004). Como se ha dicho es dudoso considerar que una estrategia de externalización del puesto de trabajo puede traer beneficios genuinos para el trabajador, más que lo que se suele argumentar en términos de una mayor autonomía en la gestión de un trabajo que, por cierto debe realizarse independientemente de cuándo y dónde se logre hacer efectivo. En estos discursos, generalmente se reconoce que las prácticas de teletrabajo tienen por objeto la introducción de políticas de flexibilización en la gestión y organización del trabajo, lo que se analiza no es la reestructuración del sistema sino los cambios en las condiciones de trabajo. Este sistema de trabajo se integra con la introducción de las TICs en la medida en que fomenta el desarrollo de grupos de trabajo, o pequeñas unidades de producción físicamente separadas entre sí pero conectadas por medio de redes electrónicas de información. Se trata de un sistema que facilita el desarrollo de la fragmentación del proceso productivo, basado en pequeñas unidades de producción independientes y coordinadas. En tal caso, no se avanza en un cuestionamiento por señalar como esos cambios afectan al mecanismo de control en términos de la fragmentación y la desorganización de los trabajadores.

Ideología de la institucionalización: criterios de régimen

El teletrabajo puede ser considerado básicamente una estrategia empresarial que se encuentra en un desarrollo temprano, y al ubicar en esta inmadurez sus dificultades de conceptualización, es posible reconocer cuáles son los *criterios privilegiados*⁷ en algunas de las perspectivas dominantes para imponer sus argumentos.

En términos institucionales, los orígenes del cambio varían respecto a las representaciones desde el punto de vista de la empresa. La perspectiva institucional ubica la emergencia histórica del teletrabajo en un cambio de los sistemas de trabajo, como posibilidad política

⁵ Tan sólo a modo de ejemplo, véase: Patrickson (2002).

⁶ Como antecedente de esta aproximación, véase: Borrat (2002)

⁷ Como síntesis de los criterios en la consideración generaliza sobre el teletrabajo, existe un estudio que ha dado cuenta de cuatro dimensiones: el tecnológico, el locativo, el contractual y el temporal (Haddon et al., 2005).



para la resignificación de las relaciones de trabajo. Por tanto la fragmentación del proceso productivo, atribuido a las posibilidades técnico-organizativas del modelo, impacta en un cambio de las condiciones de regulación del trabajador separado de la empresa y desde allí es posible hablar de cierta "profesionalización colectiva" (Castillo, 1988, 2000).

Desde el punto de vista *institucional queda claro que esta separación no afecta las funciones de control laboral*, como si se suele describir desde la otra perspectiva. Sin embargo, se puede reconocer aquí en qué medida estos señalamientos no alcanzan a cuestionar políticamente esta transformación, sino más bien a monitorearla para reconocer sus impactos. Al indagar sobre en qué medida *la estrategia institucional, al promover esta flexibilización de los espacios de trabajo, es consecuente con la práctica empresarial de mayor rentabilidad por intensificación de la jornada de trabajo. Los alegatos pueden considerarse como el soporte discursivo que en conjunto promueven la empresa red y, con ello, la profundización de un conjunto de políticas para "flexibilizar a la fuerza de trabajo"*.

Las instituciones encargadas de divulgar el teletrabajo han quedado presas de la promoción de cierto empequeñecimiento funcional y organizativo de estas estructuras, profundizando así los marcos de fragmentación productiva entre las unidades operativas. Por tanto, sus señalamientos no abordan la discusión sobre el sistema de trabajo, bajo la tesis de bifurcación entre esquemas fordistas o neofordistas de trabajo, sus inquietudes se expresan desde una pragmática para considerar la mediación laboral y las condiciones de prestación en los esquemas de teletrabajo

El teletrabajo ha sido estudiado desde distintas perspectivas a lo largo de su historia. Primero el problema de la descentralización enfoca el aspecto de disminución del transporte urbano, luego vinculado a la temática de la economía sumergida y el trabajo informal. Una vez que se han establecido estos emprendimientos que ponen a las unidades periféricas de la organización central a un nivel de precariedad respecto a esta unidad central, se evalúa la posibilidad de conferir esta política de desarrollo local. Hoy se estudia nuevamente el tema desde el reconocimiento sobre cuáles son los actuales parámetros de institucionalización y formalización del trabajo y considerar sus representaciones y significados⁸.

"En el contexto de la Estrategia Europea de Empleo, el Consejo Europeo ha invitado a los interlocutores sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo, que incluyan acuerdos de trabajo flexible, con el objeto de mejorar la productividad y la competitividad de las empresas y lograr el equilibrio necesario entre flexibilidad y seguridad" (AMET, 2002)

Desde los *discursos institucionales del teletrabajo* se suelen presentar las dificultades en la conceptualización (los contenidos políticos) en materia de la ausencia de una legislación apropiada sobre el tema.

⁸ Existe un antecedente en esta dirección, véase Lenguita (2001)

DISPUTAS IDEOLÓGICAS SOBRE EL TELETRABAJO

Según la hipótesis de trabajo, al igual que en la experiencia internacional, la apelación a la instrumentalidad política del teletrabajo frente al *sistema de trabajo*⁹ (ideología empresarial) o el *régimen de contratación* (ideología institucional) son los elementos fundamentales a la hora de interpretar cómo ha ido cambiando la situación ideológico-política del teletrabajo en nuestro país. Y por tanto, dos dimensiones sobre las cuales reconstruir la disputa ideológica por conferir un tipo de representación prevaleciente sobre esta innovación, y los contextos de disciplinamiento laboral en los que se desarrolla esta alternativa de trabajo. Independientemente de los discursos que bautizaron, los que promueven o combaten el teletrabajo saben en conjunto que su desarrollo extensivo implica una ofensiva de flexibilización sobre la fuerza de trabajo. Más allá de las disputas ideológicas, los especialistas reconocen al teletrabajo como una fuente de desequilibrio en la relación capital-trabajo, bajo un nuevo diseño espacial del proceso de producción. En esta oportunidad será analizado desde una perspectiva crítica el tipo de disciplinamiento laboral que pone en juego. Por razones de competitividad, las estrategias empresariales se han derivado de la práctica de la subcontratación, transfiriendo la producción a estructuras más pequeñas e informales, que a su vez pueden recurrir a la subcontratación de trabajadores a domicilio¹⁰. Se puede afirmar que la subcontratación dinamiza las actuales economías, sin límites de fronteras ni de legislación (se pasa de un país a otro y de una economía formal a otra informal). Tradicionalmente separados, hoy en día el sector más innovador de la economía tiende a articularse con la economía informal, estableciendo vínculos específicos y fluctuantes¹¹. La herramienta para esta transformación fue la utilización intensiva en el proceso y en el intercambio de las TICs (característica fundamental en el teletrabajo). Se puede suponer que en este sistema de trabajo, no es la tecnología la que determina la diversidad en las condiciones de trabajo, sino la estructura organizacional que de ella se alimenta. Dicho en otros términos, es el plano técnico-político el que condiciona el diseño organizacional de la producción en red. La eficacia productiva de la distribución descentralizada del trabajo puede provocar cambios respecto a agudizar una fragmentación del colectivo de trabajo. Los diseños organizacionales están basados en las estrategias de acumulación empresarial, y no en las estrategias de reproducción del capital, por lo tanto, tiende a reducirse bajo el soporte de estructuras externalizadas¹².

El *criterio tecnológico* y el *criterio locativo* son los mayormente empleados en el proceso de popularización del teletrabajo, básicamente a raíz de su carácter “novedoso”, que puede ser cuestionable. Sobre esta configuración “revolucionaria” de la transformación se implementan una serie de apreciaciones sobre sus ventajas paradójicamente para el trabajador y el empleador. En cambio tanto los criterios contractuales y temporales,

⁹ Una síntesis de esta estrategia empresarial se analiza en Mitchell (1996)

¹⁰ En esta dirección van los señalamientos de Juan José Castillo (2000), cuando habla de una “nueva organización del trabajo”, basada en el descentramiento productivo, también véase Del Bono (2000)

¹¹ Un aspecto importante de estas cadenas de subcontratación es la limitada autonomía que gozan las empresas periféricas y la disociación entre la producción y las etapas de diseño y comercialización de los servicios.

¹² En la actualidad, la palabra “multinacional” ya no hace referencia a empresas “grandes”, con la creciente digitalización de las actividades económicas, están apareciendo empresas multinacionales compuestas de un pequeño número de personas. En todos los casos, el número de trabajadores permanentes se reduce notablemente.



presentan cierta ambigüedad por lo que son los preferidos de la ideología institucional. Sin dudas, el primero sin dudas el más polémico debido a sus impactos sobre las relaciones laborales. El criterio temporal se vuelve el elemento conceptual que permite ser "prudentes" respecto a la naturaleza política de la transformación. Desde la hace décadas, distintos sectores han asumido el rol de divulgadores de este sistema de trabajo. En su conjunto, hay hecho proliferar esta innovación organizacional en distintos ámbitos y escalas ligadas a lo laboral. Desde empresarios hasta consultores y académicos se han vuelto los firmes promotores de esta innovación, admitiendo, más allá de sus diferencias, el carácter transformador de este sistema. Las posiciones y perspectivas varían entre los optimistas y los prudentes. Sin embargo, en este abanico de posibilidades existen una diferencia sustantiva entre las ideologías empresariales y las institucionales, que delimitan la posición de unos y otros. Ambos sectores consideran la innovación como un cambio, y por lo tanto le otorgan un contenido político a sus impactos. Específicamente no pueden dejar de señalar el carácter innovador o tradicional de los escenarios deslocalizados, y sus distancias y acercamientos con el viejo sistema de trabajo a domicilio¹³. Si bien, en general, se asume que este sistema de trabajo se manifiesta a través de nuevas actividades (Bailyn, 1998, Huws et al., 2000) centradas en el trabajo intelectual (por tanto, muchas actividades pueden verse influenciadas por este esquema, hasta hace poco residual), deja de centrarse en tareas definidas y compartimentadas para privilegiar la polivalencia e interdependencia ocupacional en una reactivación del trabajo a domicilio. Sin embargo, allí está la diferencia de cada una de las ideologías que lo divulgan. En unas esta "revitalización", que se considera como innovación, es producto de la estrategia empresarial por establecer una baja de costos y la producción flexible el eje sobre el cual se inicia un nuevo paradigma organizacional (que abandona la producción en masa para verse más flexible respecto a mercados cada vez más volátiles y adaptable a sus fluctuaciones). Mientras que esta tendencia mirada desde el punto de vista institucional ha sido interpretada críticamente, poniendo la debida atención en los cambios de regimenes regulatorios que pueden suponer un esquema de subcontratación del trabajador¹⁴, en esa derivación de la fase operativa de las empresas y la eliminación de grandes estructuras de trabajo.

Sobre el Autor :

Socióloga y Magíster de Investigación. Doctora en Ciencias Sociales de la UBA. Investigadora del CONICET con Sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. Saavedra 15 PB y 4to. piso - C1083ACA - Buenos Aires - Argentina - tel/fax 4952-7440 4953-7651 e-mail: postmaster@ceil-piette.gov.ar <http://www.ceil-piette.gov.ar/home.html>.

¹³ Para considerar esta distinción puede verse los trabajos actualizados de la OIT, Jelin et al, 1998) (Verdana, 1998) (Tomei, 1999). Desde el cual se produce un pronunciamiento sobre esta cuestión: Según el Convenio N.177 de la Organización Internacional del Trabajo, el trabajo a domicilio queda definido como el trabajo que realiza una persona "en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos a los locales de trabajo del empleador; a cambio de una remuneración; con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a la especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga un grado de autonomía y de independencia económica necesaria para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales" (Convenio 177, OIT).

¹⁴ El recurso de la subcontratación progresa entre los países y en las economías a menor escala, por esta razón en la actualidad crecen las empresas pequeñas y medianas que son adoptadas como subsidiarias de la empresa central y también crece el mismo esquema de separación respecto al trabajador.