



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Grupo Temático N°: 10: Salud y trabajo: un abordaje crítico desde el enfoque de Condiciones y Medio ambiente de trabajo, la Psicodinámica, la Salud Ocupacional, la Ergonomía y Riesgos psicosociales del trabajo

Coordinadores: Silvia Korinfeld, Andrea Suarez Maestre, Julio César Neffa y Lucie Nouviale

La inseguridad laboral en teletrabajadores correntinos

Autor/a: Mariana Sabas

E-mail: marianaesabas@yahoo.com.ar;

Autor/a: Larisse Olmedo

E-mail: larissed.olmedo@gmail.com

Pertenencia institucional: Carrera de Relaciones Laborales, Facultad de Ciencias Económicas (UNNE).

Palabras clave: riesgos psicosociales - teletrabajo – inseguridad laboral

1. Introducción

Uno de los fenómenos más característicos de nuestro tiempo es la digitalización de la sociedad: la utilización de las tecnologías para su funcionamiento; lo que acarrea cambios sociales y económicos que se traducen en la aparición de nuevos entornos laborales virtuales que se caracterizan por el uso predominante de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TT.II.CC.), que aportan al trabajador mayor flexibilidad e independencia.

El nuevo contexto que ofrece el desarrollo de las Tecnologías de Información incide en los ámbitos económico, político, social y cultural. Los cambios acontecidos en el campo laboral son un claro referente de las transformaciones propiciadas por la denominada “economía digital”.

Dentro de las tendencias actuales de reestructuración organizacional, surge el concepto de flexibilización laboral, el cual ha provocado importantes transformaciones tanto a nivel social, como jurídico y económico, ya que involucra formas diversas de vinculación laboral, extensión o disminución de jornadas de trabajo y nuevas modalidades para la ejecución del trabajo, entre otros. Mediante la flexibilización laboral, se busca la forma de brindar nuevas oportunidades laborales, reducir costos, disminuir tiempos de desplazamiento y, por supuesto, aumentar la productividad en las organizaciones. Una de estas modalidades, la cual cada vez cuenta con más adeptos, es la relacionada con lo que ha sido denominado “teletrabajo” o “trabajo en casa” (Castellanos, 2014).

Surgió en la década de los años 70's debido a la crisis petrolera que se dio en los Estados Unidos y se vio como una oportunidad para disminuir los costos de producción, ya que al ubicar a los trabajadores en centros de trabajo cercanos a sus casas (o directamente en sus casas), se disminuían los



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

desplazamientos y, por lo tanto, el consumo de combustible (Alonso y Cifre, 2002). Esta práctica laboral se fundamenta plenamente en la confianza hacia los trabajadores, la credibilidad en sus capacidades y la orientación a los resultados.

La Organización Internacional de Trabajo (2011) define al teletrabajo como: "Una forma de trabajo que se realiza alejado de una oficina central o de las instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina, utilizando la nueva tecnología que facilita la comunicación".

Existe un factor importante que afecta esta modalidad: debido a la inexistencia de una ley que regule el vínculo laboral en el teletrabajo y que muchas veces las organizaciones lo implementan de manera informal, se produce miedo a perder el trabajo o que existan relaciones cada vez más precarias de vinculación laboral (Rubini, 2012). Lo relatado se condice con lo que plantea Neffa (2015) en relación al factor de riesgo denominado "la inseguridad en la situación de trabajo y empleo": "aquellos trabajadores precarios experimentan una falta de reconocimiento, deben aceptar involuntariamente la falta de estabilidad en el empleo".

Esta ponencia se enmarca en un trabajo de investigación que estudió la percepción de los factores de riesgo psicosociales por parte de teletrabajadores residentes en la ciudad de Corrientes, que prestan servicios en empresas privadas (nacionales e internacionales). Se investigó sobre la forma en que planifican sus tiempos de trabajo y de descanso, el margen de autonomía que poseen al momento de organizar su labor, los mecanismos por los cuales se hacen posibles o se dificultan las relaciones sociales, y la inestabilidad laboral como factor de riesgo psicosocial.

Se realizó una investigación de tipo descriptiva, cualitativa; utilizando la técnica de bola de nieve para la construcción de la muestra, y la saturación teórica para determinar la cantidad de entrevistas necesarias para la elaboración del análisis.

Los resultados muestran la presencia de distintos factores de riesgo psicosocial, dentro de los cuales aparece con una importancia central la inestabilidad laboral, debido a que la gran mayoría de los teletrabajadores no se encuentran registrados en los organismos de control correspondientes, sino que adoptan la modalidad de trabajadores *parasubordinados*, que dependen económicamente de una empresa, pero no legalmente, lo que tiene repercusiones en su vida y en su salud.

2. Consideraciones sobre los factores de riesgo psicosociales en el teletrabajo

En la modalidad del teletrabajo existen factores que pueden perjudicar la salud de la persona que lo está desarrollando. De acuerdo al Comité Mixto OIT-OMS (1986), los factores de riesgo psicosociales (RPST) consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de su organización, por una parte; y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento del trabajador.

Siguiendo a Gollac (2013), éstos son: "los riesgos para la salud mental, física y social generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales, susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde éstos se desempeñan".



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Uno de los factores de RPST, según Neffa (2015), es la **inseguridad en la situación de trabajo y empleo**. Incluye a aquellos trabajadores precarios (por tiempo determinado, contratados por agencias de servicios eventuales, pasantes o contratados), no registrados o desempleados, que experimentan una falta de reconocimiento, se consideran “descartables” y deben aceptar involuntariamente la inseguridad y la falta de estabilidad en el empleo.

La precariedad es el deterioro de las condiciones de trabajo; cuando un tipo de trabajo se deteriora en relación a los rendimientos o a los derechos a los que da acceso, sea en relación a la estabilidad o a las características del vínculo laboral (Leite, 2009).

La Organización Internacional del Trabajo (2012), considera que es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad. Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente. Como resultado, el trabajador se encuentra atrapado en una situación que no le permite planificar a futuro.

Los trabajadores no registrados “están al margen de la ley”, no tienen el reconocimiento de sus derechos laborales; además, al no contar con un recibo de sueldo no pueden acceder a un crédito, alquilar una vivienda o salir como garantes de otros colegas, no perciben las asignaciones familiares legales ni pueden cobrar el seguro por desempleo, no tienen acceso a las obras sociales por no estar sindicalizados y a veces no cuentan con representación y defensa sindical (Neffa, 2015). No tienen acceso a las mismas informaciones y beneficios que el resto del colectivo de trabajo y deben invertir más energías que el resto para dar buenas señales a los empresarios, seguir empleados y obtener un puesto permanente.

La inseguridad sobre el futuro genera la preocupación con relación a la pérdida del empleo pero también se relaciona mucho con las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de donde residen, a su vez puede vivirse de forma distinta según la edad, el momento de la trayectoria profesional, y/o las responsabilidades familiares de cada trabajador.

Modalidades del Teletrabajo:

Existen distintas maneras de tipificar el trabajo a distancia, cada una considera diversos aspectos del contrato de trabajo (o de prestación de servicios) existente entre el teletrabajador y la organización empleadora (o contratante).

De acuerdo a ello y siguiendo a Barbosa (2012), es posible clasificar al teletrabajo: según el lugar donde se realiza la tarea; en función de la ubicación geográfica de las partes; según el tipo de conexión entre el teletrabajador y la empresa; y en función del vínculo jurídico existente entre las partes.

➤ *Según el lugar donde se realiza*

Es el criterio más generalizado. Se utiliza para diferenciar el teletrabajo según las actividades se realicen (Puchol, 2007):



- *Teletrabajo en el domicilio*: comprende los trabajadores que prestan sus servicios desde sus residencias, donde cuentan con el equipamiento necesario para realizar su tarea y mantenerse en contacto con la organización empleadora o contratista, ya sea mediante una computadora con conexión a internet, teléfono, fax, entre otras.
- *Teletrabajo en centros de teletrabajo o telecentros*: El trabajo se ejecuta desde centros de recursos compartidos por varias organizaciones, en lo que respecta a instalaciones edilicias, informáticas y de telecomunicaciones (computadoras, video-cámaras, micrófonos, teléfonos) con el objetivo de acercar la labor al trabajador, acortando las distancias de los viajes hacia el lugar de trabajo (Gauthier, 2004).
- *Teletrabajo móvil o itinerante*: En el teletrabajo móvil – también llamado itinerante -, los teletrabajadores cuentan con las herramientas y equipamientos necesarios (como computadoras personales, i-pad, etc.) para desarrollar sus tareas de manera itinerante en hoteles, aeropuertos, oficinas de clientes, etc. Un ejemplo típico es el trabajo de los viajantes de comercio (Gauthier op cit., 2004).

➤ *En función de la ubicación geográfica de las partes*

Una de las características del teletrabajo es la “ubicuidad”, que hace referencia al hecho de que el trabajo remoto permite desempeñarse desde cualquier sitio. Gracias a esta condición, los empleadores podrían acceder a mano de obra calificada ubicada en cualquier parte del planeta.

Siguiendo este criterio se puede distinguir:

- *Teletrabajo nacional*: la actividad laboral deslocalizada se realiza estando el teletrabajador y el empleador en un mismo país, ya sea en la misma o en diferentes localidades.
- *Teletrabajo internacional*: Cuando los servicios profesionales son prestados desde un país distinto a aquel en el que se encuentra el empleador o contratante. Según Boiarov (2011), en este tipo de teletrabajo los empresarios buscan abaratar costos contratando personal en países menos desarrollados. Además, cuando contratan en países con diferentes husos horarios, conseguirían producir ininterrumpidamente.

➤ *Según el tipo de conexión entre el teletrabajador y la empresa*

En función de este parámetro que toma en cuenta el tipo de conexión entre las partes, se pueden diferenciar cuatro categorías: desconectado u “Off-Line”, conectado u “On-Line”, unilateralmente conectado o “One Way Line” e interactivo o “Two Way Line”.

- *Desconectado u “Off-Line”*: Según Hernández Nieto (2001), se presenta cuando el teletrabajador realiza su actividad laboral sin enlace informático directo con la organización empleadora o contratante. En este caso, la persona se contacta con la empresa a través de algún medio informático o telecomunicación para recibir instrucciones acerca de su trabajo, luego se desconecta y lo realiza sin conexión. Sólo vuelve a tomar contacto con la organización una vez finalizadas sus labores, para enviarle los resultados de las mismas.
- *Conectado u “On-Line”*: En este caso, la conexión entre el trabajador y la organización empleadora es permanente, pero no ininterrumpida. Esto quiere decir, como rescata Gauthier (2004), que no implica que la persona esté todo el tiempo de su jornada laboral en línea, lo usual es que los tiempos de conexión sean breves y con el objeto de enviar y recuperar información. No obstante, Hernández Nieto (2001) sostiene que en este tipo de teletrabajo, el



control en tiempo real por parte del empleador al trabajador es mayor que en el teletrabajo “desconectado”: en este caso, el trabajador debe dar aviso del comienzo y la finalización de la jornada, así como de cualquier incidente que pueda acontecer durante el desarrollo de la actividad, para ello debería contar con un software específico.

- *Unilateralmente conectado o “One Way Line”*: Se trata de una conexión unidireccional. El trabajador se limita a enviar datos al computador central de la empresa contratante, la información fluye en un único sentido, del equipo del teletrabajador al de la organización. Así, el empleador carece de control directo sobre las actividades laborales del empleado (Gauthier, 2004).
- *Interactivo o “Two Way Line”*: La conexión entre trabajador y organización es bidireccional; con frecuencia se envían mutuamente datos e información. El trabajador deslocalizado desarrolla sus actividades con un ordenador conectado a una red de comunicaciones con la organización, manteniendo un enlace interactivo y permanente entre ambos. En este caso, el empleador puede ejercer sus poderes de dirección y control en tiempo real (Hernández Nieto, 2001).

➤ *En función del vínculo jurídico existente entre las partes*

Gauthier (op cit., 2004) clasifica la modalidad en función del vínculo jurídico diferenciando entre:

- *Teletrabajo Autónomo*: Es el caso de los trabajadores independientes. El objeto de la relación es el producto mismo del trabajo. Este trabajador se vale de su fuerza de trabajo y de medios y elementos propios para realizar las tareas. Si cuenta con la ayuda de otras personas, éstas en general, pertenecen a sus propias familias.
- *Teletrabajo subordinado*: Se da cuando la persona mantiene una relación de dependencia laboral en el marco de una empresa. El teletrabajador pone a disposición del empleador su capacidad y fuerza de trabajo a cambio de una retribución por tiempo de labor. El empleador, goza de los poderes de dirección y control que lo facultan para dar órdenes y supervisar el trabajo: horarios, métodos empleados, calidad del trabajo realizado (Benavides Pañeda, 2004).
- *Teletrabajo parasubordinado*: Es una figura que se utiliza para designar ciertas situaciones en las que habiendo una relación contractual de contrato autónomo, se presentan en ella componentes que hacen suponer que existe una relación de dependencia enmascarada.

En el teletrabajo, por la independencia de tiempo y espacio, se da una “particular subordinación” en la que se presentan los elementos: continuidad, coordinación y personalidad prevalente. Siguiendo a Benavides Pañeda (op cit., 2004), la continuidad refiere a que la prestación de servicios se extiende en el tiempo, debido a que la misma está destinada a satisfacer un requerimiento durable del contratante; la coordinación da cuenta de un vínculo funcional entre el teletrabajador y el empleador: la persona puede organizar y disponer de su trabajo en la medida en que el mismo se vincule a la labor del empresario; finalmente, la prevalencia de la personalidad hace referencia al carácter personal de la prestación.

3. El teletrabajo en la Ciudad de Corrientes

Para esta investigación se entrevistó a diecisiete teletrabajadores, quienes debían tener como principal actividad laboral el teletrabajo, poseer una antigüedad mínima de dos años en la empresa, residir en la ciudad de Corrientes y desempeñarse en relación de dependencia (criterio que fue



modificado al observar que la gran mayoría de los teletrabajadores se encuentran en relación de parasubordinación).

La selección de los sujetos fue de tipo no probabilística, utilizando la técnica de bola de nieve o en cadena, con el objetivo de identificar participantes iniciales, quienes señalaron a conocidos que se desempeñaban en la misma modalidad y cumplían con los criterios de selección de la muestra. Fue de suma utilidad debido a que la modalidad a analizar tiene la particularidad de la “invisibilidad” de sus trabajadores en lugares o centros específicos.

La recolección de datos primarios se realizó mediante entrevistas semi estructuradas a dichos trabajadores, las que permitieron determinar cuáles son los factores de riesgo psicosocial percibidos en el desempeño de su trabajo. Las entrevistas se hicieron tanto de forma personal como por Skype y correo electrónico. Este último medio se empleó a pedido de algunos profesionales que lo preferían por motivos de tiempo u horarios. Esto no interfirió en la calidad de los datos, ya que se trabajó con una población con un elevado nivel de instrucción.

La cantidad de entrevistas respondió a la estrategia de saturación teórica, que estipula que se continúe con la recolección de datos hasta que los nuevos casos no agreguen algo distinto al análisis de las categorías comparadas y establecidas anteriormente (Hernández Sampieri, 1998).

La interpretación de estos datos cualitativos se realizó mediante la técnica de “*Análisis de contenido*”, con la que se buscó efectuar deducciones lógicas y justificables concernientes a la fuente: el emisor y su contexto.

De acuerdo a las características etarias, los trabajadores entrevistados pertenecen al grupo que nació entre 1980 y 2000 (Generación Y). Según el autor Cuesta (2008), se caracterizan por las preferencias de trabajo en equipo, la flexibilidad horaria y el uso de las tecnologías, por lo que pueden encontrar en el teletrabajo una forma de trabajar acorde a sus preferencias personales.

En cuanto al nivel de educación alcanzado, la gran mayoría de los entrevistados han culminado sus estudios universitarios o terciarios y poseen títulos de Ingeniería en Sistemas, Licenciatura en Sistemas de la Información, Diseño Gráfico, Farmacia, Licenciatura en Relaciones Laborales, Licenciatura en Administración de Empresas, Contabilidad, Programación.

Analizando las empresas para las cuales trabajan, la gran mayoría se encuentra prestando sus servicios para empresas internacionales (Estados Unidos, Colombia, España), también para empresas nacionales, ubicadas en Buenos Aires, interior de la provincia de Corrientes, Santa Fe y Misiones. La antigüedad en ellas varía desde los dos años hasta los trece años de servicio, muchos de ellos pudieron ir ascendiendo en el organigrama de la empresa.

En relación a las tareas que realizan, los trabajadores entrevistados se dividen de la siguiente forma:

- Nueve trabajadores son desarrolladores o programadores. Realizan netamente actividades técnicas tanto en empresas nacionales como internacionales.
- Cuatro trabajadores ocupan cargos jerárquicos en empresas internacionales y nacionales encargadas de diseño e implementación de software (Directores, Project Manager, Jefes de área).



- Una persona es Subgerente Administrativa de una empresa ubicada en el interior de Corrientes, Contadora, se encarga de la administración de la empresa desde su casa.
- Una persona es Encargada de Sucursal de una empresa de encomiendas de la provincia de Misiones, Licenciada en Administración, realiza tareas administrativas y el control del personal de la sucursal.
- Un trabajador es Diseñador de una empresa de software de Buenos Aires, trabaja en varios equipos, conjuntamente con el sector de Marketing de la empresa.
- Una trabajadora es Farmacéutica, Gerente de Proyectos, de una empresa de Estados Unidos que realiza investigación de las drogas que un laboratorio pretende ubicar en el mercado.
- Un trabajador es Licenciado en Relaciones Laborales, Encargado del NEA, perteneciente a una consultora de Recursos Humanos de la provincia de Buenos Aires, realiza todas las tareas correspondientes a la administración de personal de distintas empresas en la región.

Se observa una gran mayoría de puestos relacionados a desarrollo y programación en empresas de software principalmente. Pero hay que resaltar que se puede teletrabajar no sólo en actividades relacionadas a tareas tecnológicas, sino también en administrativas, de gestión, investigación y diseño.

También es posible ocupar cargos jerárquicos, tener una carrera profesional en una empresa. El teletrabajo es apto para personas con un buen nivel académico y permite el crecimiento profesional para quienes desean tenerlo. Permite generar puestos de trabajo más allá de las fronteras, buscar mercados más activos y ofrecer a empresas e instituciones extranjeras la capacidad de trabajadores argentinos destacados por la calidad de su formación y experiencia, a valores competitivos a nivel global.

A continuación, se adjunta una tabla que sintetiza la información relacionada a los entrevistados.

Sexo	Edad	Estudios Cursados	Empresa	Puesto	Antigüedad	Modalidad de teletrabajo	Lugar de trabajo	Ubicación geográfica de las partes
M	29	Ingeniería en Sistemas. No finalizado.	"Trendhouse". Colombia	Programador	Dos años en la empresa. Teletrabajando más de diez.	Sólo teletrabaja	Casa	Internacional
M	42	Universitario Incompleto.	"Sistema Profarma". Buenos Aires	Jefe Departamento de Programación	Once años.	Sólo teletrabaja	Casa	Nacional
M	29	Lic. en Relaciones Laborales	"Job and Technology". Buenos Aires	Coordinador Regional	Cinco años.	Sólo teletrabaja	Casa	Nacional
F	41	Farmacéutica	"Parexel". Estados Unidos	Gerente de Proyectos	Doce años.	Sólo teletrabaja	Casa	Internacional
F	42	Lic. en Administración de Empresas	"Crucero Express". Misiones	Encargada de Sucursal Corrientes	Veinte años en la empresa. Teletrabajando dos años.	Solo teletrabaja	Casa	Nacional
F	38	Ingeniería en Sistemas.	"Distributed Website Corporation". Estados Unidos	Jefe de Pre Producción	Once años.	Sólo teletrabaja	Casa	Internacional
F	28	Lic. en Sistemas de Información	España	Desarrollador WEB	Cuatro años.	Sólo teletrabaja	Casa	Internacional



F	42	Lic. en Sistemas de Información	"Globant". Estados Unidos	Analista SAP Senior	Dos años y ocho meses.	Sólo teletrabaja	Casa	Internacional
F	35	Ingeniería en Sistemas	"Colman Sacks". Estados Unidos	Programador	Siete años.	Sólo teletrabaja	Casa	Internacional
M	37	Lic. en Administración, tesis pendiente.	"Zetics". Corrientes	Socio Gerente	Seis años.	Sólo teletrabaja	Casa	Nacional
F	40	Contabilidad.	"Empresas Verdes Argentinas". Corrientes	Subgerente Administrativa	Diez años.	Sólo teletrabaja	Casa	Nacional
M	30	Diseño Gráfico	"Publicala". Estados Unidos	Diseñador de Interfases	Dos años.	Sólo teletrabaja	Casa	Internacional
M	29	Ingeniería en Sistemas de la Información	"KBL Asociados". Santa Fé.	Desarrollador de Integraciones	Dos años en la empresa. Teletrabajando nueve.	Sólo teletrabaja	Casa	Nacional
M	28	Ingeniería en Sistemas. No finalizado.	"Kelsus". Estados Unidos	Desarrollador	Dos años.	Sólo teletrabaja	Casa	Internacional
F	41	Ingeniería en Sistemas Informáticos.	"Distributed Website Corporation". Estados Unidos	Executive Vice-President. Integrations and API Product Manager	Doce años.	Sólo teletrabaja	Casa	Internacional
M	42	Diseño Gráfico. No finalizado	"Con vista al mar". Buenos Aires	Desarrollador	Diez años.	Sólo teletrabaja	Casa	Nacional
M	33	Diseño Gráfico. No finalizado	"Flowics". Buenos Aires	Project Manager.	Más de diez años.	Sólo teletrabaja	Casa	Nacional

En relación a las modalidades de teletrabajo, los entrevistados llevan a cabo labores:

- **Según en lugar donde se realiza:** trabajo en domicilio. La mayoría de los entrevistados prestan sus servicios desde sus residencias, donde cuentan con el equipamiento necesario para realizar su tarea y mantenerse en contacto con el empleador. También se puede resaltar que realizan teletrabajo móvil o itinerante algunas veces, realizan sus tareas en cafés, hoteles, casas de amigos, en el auto, donde sea que estén mientras tengan internet y la herramienta que necesiten.
- **En función de la ubicación geográfica de las partes:** prestan sus servicios tanto para empresas nacionales como internacionales.
- **Según el tipo de conexión entre el teletrabajador y la empresa:** de acuerdo a este ítem, prevalece el caso del trabajador Conectado u "On Line", en donde la conexión entre empleado y empleador es permanente.
- **En función del vínculo jurídico existente entre las partes:** en este aspecto, la mayor cantidad de personas entrevistadas forman parte del sector de "trabajadores parasubordinados". Es una figura que se utiliza para designar ciertas situaciones en las que habiendo una relación contractual de contrato autónomo, se presentan en ella componentes que hacen suponer que existe una relación de dependencia enmascarada. La minoría restante forma parte del sector de "teletrabajo subordinado".



4. Inseguridad en la situación de empleo y trabajo

Al analizar este aspecto aparece que el teletrabajador, mayoritariamente, opera bajo un sistema de parasubordinación, una “dependencia enmascarada” o bien “trabajo autónomo económicamente dependiente”. Muchos de los entrevistados son monotributistas pero prestan sus servicios para la empresa de forma permanente (mientras duren sus “contrataciones”), cumplen horarios algunos de ellos, participan de las reuniones con los jefes, tienen obligaciones que cumplir con la empresa; es decir, en otras palabras: trabajan por cuenta propia, no tienen una subordinación jurídico laboral al empleador y trabajan casi exclusivamente para una sola empresa.

Sólo tres de los entrevistados se encuentran en relación de dependencia con la empresa en la cual trabajan. Este aspecto influye mucho al momento de analizar la incertidumbre e inestabilidad.

“Cuando se termina un proyecto o se está por terminar, uno piensa en si te incorporarán en otro. Me paso una vez que estuve un año y un poco más sin trabajar para ellos”. (Teletrabajador, 29 años, monotributista, Desarrollador).

“Constantemente tengo miedo, porque suele echar a gente si no cumple por algo. Además porque soy monotributista, no tienen mucha obligación conmigo”. (Teletrabajador, 28 años, Desarrollador).

Muchos de los entrevistados que operan bajo el régimen del monotributo reconocieron el miedo que tienen a perder su trabajo por la situación que revistan, saben que la empresa no tiene obligación legal con ellos en ese sentido. Es lo que principalmente genera incertidumbre.

Una entrevistada relató cómo fue el inicio de su relación laboral con la empresa de la cual forma parte hace más de diez años. En el relato se observa claramente la precariedad en la relación.

“Ellos me mandaron un agreement (acuerdo) muy informal donde me decían que me iban a tomar por tres meses de prueba (...) Después me mandaron otro acuerdo donde decía que mi relación con ellos no era de dependencia, sólo un servicio tercerizado.” (Teletrabajadora, 42 años, presta sus servicios a una empresa de Estados Unidos).

En ese “acuerdo” se le informa que no se lo considera como un empleado de la empresa, sino más bien, un servicio tercerizado por el que la empresa efectúa un pago. Es la forma en la que las empresas extranjeras contratan mano de obra fuera de su país.

Dos de los entrevistados afirmaron que la empresa extranjera donde trabajan buscó en sus momentos conformar una SRL en el país para poder contemplar a sus trabajadores como empleados en relación de dependencia. Pero dicho planteo no fue posible llevarlo a cabo.

“Ellos en otros países pusieron oficinas, les ofrecieron armar una SRL y en Filipinas e Indonesia armaron. Cuando ofrecieron armarlo acá para que entonces la gente esté empleada y se sigan todos los regímenes del país, nadie quiso ponerla por las trabas que tiene una SRL, por todo lo que hay que pagar”. (Teletrabajadora, 42 años, Ingeniera en Sistemas, Vice Directora Ejecutiva).



En relación a este ítem y al miedo de perder el trabajo, muchos de los entrevistados que trabajan en el área de tecnología han afirmado que la demanda laboral que existe en el mundo en ese sector es muy grande y por esta razón no sienten miedo de dejar su trabajo; reconocen que se incorporarán a otra empresa rápidamente.

“Quiero recalcar que mi trabajo es altamente demandado. Todas las semanas tengo tres o más mensajes en LinkedIn de gente ofreciéndome trabajo.” (Teletrabajador, 42 años, Desarrollador hace más de diez años).

“Estuve viendo y hay un montón de ofertas para Project manager, que maneje inglés y que sea remoto; entonces sí, tuve miedo pero también confío mucho en mis capacidades y en lo que puedo hacer y sé que hay un mercado”. (Teletrabajador, 33 años, Project Manager hace más de diez años).

El último ítem indagado es la forma en la que perciben la remuneración y todos afirmaron que la reciben sin ningún problema por medio de depósito bancario (algunos en la moneda nacional, otros en moneda extranjera). Sin embargo, no poseen recibo de sueldo porque facturan por sus servicios.

4. Consideraciones finales

En la ciudad de Corrientes existen muchos casos de teletrabajo. Se encontró un atrayente número y una interesante variedad: en cuanto a las profesiones que ejercen, la antigüedad realizándolo, las empresas para las que trabajan, las tareas que realizan, la forma en que lo hacen, los canales de comunicación, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo en sí. Si bien no resultó fácil localizarlos, porque es una actividad actualmente invisibilizada y no existe un registro local, la aplicación del método de bola de nieve permitió localizar los primeros casos y rápidamente acceder a los siguientes, lo que da cuenta del avance de esta modalidad a nivel internacional, nacional y local específicamente.

El teletrabajo es una gran alternativa para muchas personas y profesiones. Quienes lo realizan reconocen que es una gran facilidad trabajar desde cualquier lugar siempre que cuenten con acceso a internet, que no hay nada mejor que poder organizar los horarios y además conciliar la vida laboral y familiar y que definitivamente no quieren volver a trabajar de forma presencial en una empresa.

Permite actualmente que los profesionales correntinos puedan trabajar con empresas multinacionales y representan nuevos desafíos para aquellos que están desmotivados en sus lugares de trabajo actuales, o bien, que al culminar sus estudios universitarios se estancan en la búsqueda de un trabajo por el mismo motivo: no encontrar motivación en los puestos que se ofrecen a nivel local, presencial. Permite que los trabajadores tengan otra visión del trabajo.

Es cierto que se mezclan los ámbitos laboral y personal y a veces esto provoca una preocupación en quienes lo realizan. Muchos de los trabajadores no tienen un lugar fijo destinado a trabajar y buscan constantemente realizar esa separación a través de diversas prácticas: tapan la computadora una vez finalizado el trabajo diario, construir una oficina separada del hogar para poder concentrarse y una vez terminado poder cerrarlo. Si bien esta última resulta la idea más conveniente para teletrabajar, no todos tienen las posibilidades ya sea económicas o de espacio en su casa para poder hacerlo; lo que dificulta este aspecto. Es aquí donde se hace necesario el control de las empresas contratantes, para brindar a sus teletrabajadores las herramientas que necesitan para trabajar en buenas condiciones. Preocuparse



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

por sus propios colaboradores, por cómo están trabajando, en qué condiciones, con qué alcance de wifi, en qué tipo de silla, si cumple con todas las medidas de seguridad y confort, etc.

Se considera que el logro del equilibrio entre vida personal y laboral es un asunto subjetivo y personal, que depende de factores externos e internos los cuales varían en cada persona. Si bien el teletrabajo con sus condiciones de reducción de tiempos en desplazamiento e inversión de tiempo en otras actividades puede lograr en algunos la percepción del equilibrio, para otros puede generar un desequilibrio mayor, por lo tanto es erróneo pensar que el teletrabajo es, en todos los casos, sinónimo de equilibrio personal y laboral.

Sí resulta muy provechoso para mujeres que tienen hijos, sobre todo pequeños. Muchas mujeres solicitan el cambio a esta modalidad porque les permite atenderlos, educarlos, acompañarlos en su crecimiento, así como ocuparse de las cuestiones de la casa, realizar hobbies u otras actividades de su interés y además desarrollarse profesionalmente.

En relación a *la estabilidad laboral*, representa un riesgo para el trabajador porque la gran mayoría de los que se desempeñan como teletrabajadores, no se encuentran registrados en los organismos de control correspondientes. Son trabajadores parasubordinados, muchos de ellos monotributistas que, en cuanto a las tareas que realizan (o económicamente hablando) dependen de una empresa, pero legalmente no. Y esto afecta al trabajador porque genera en ellos incertidumbre, el saber que quizás ese trabajo no sea para siempre y que no podrán contar con ese salario todos los años de vida.

La precariedad está presente y la incertidumbre en cuanto a la continuidad laboral. Estos trabajadores no tienen el reconocimiento de sus derechos laborales; además, al no contar con un recibo de sueldo no pueden acceder a un crédito, alquilar una vivienda o salir como garantes, no perciben las asignaciones familiares legales ni pueden cobrar el seguro por desempleo, no tienen acceso a las obras sociales por no estar sindicalizados y no cuentan con representación y defensa sindical, todo esto afecta indefectiblemente al trabajador sin importar las capacidades, conocimientos, aptitudes que posea. Esto también influye en la falta de reconocimiento que experimentan por parte de la empresa. El trabajador no puede planificar a futuro.

En conclusión, desde el punto de vista desarrollado en este trabajo, hay aún muchas cuestiones que resolver para que el teletrabajo como modalidad sea considerado beneficioso para el trabajador correntino, argentino.

En primer lugar, necesita de la voluntad política (a nivel nacional y provincial) de asegurar la modalidad a través de marcos legales propios, programas de educación y capacitación continua, políticas de difusión y desarrollo, y estrategias de intercambio entre empresas y teletrabajadores del mundo. Ese marco legal es el que aún falta, que pueda regular todas las condiciones de trabajo a las que están sujetos, que plantee derechos y obligaciones de ambas partes para poder atenuar o disminuir los factores de riesgo a los que están expuestos. Principalmente, la ley permitirá afrontar las situaciones de inestabilidad laboral y la incertidumbre que muchos de los consultados afrontan por no estar registrados en los organismos de control correspondientes.

Por otro lado, los riesgos propios de la actividad deben ser atendidos teniendo en cuenta las particularidades de esta forma de trabajo, ya que repercuten en la salud del trabajador en aspectos como la actividad física, hábitos alimenticios, condición de aislamiento e inclusión de nuevas



tecnología; las cuales, de acuerdo a los mecanismos de afrontamiento de cada individuo, estará determinando el nivel de exposición y afectación a su salud.

Queda claro que el Estado debe involucrarse. Aunque la empresa también debe hacerlo. Debe ejercer el control sobre las condiciones en las que su trabajador está realizando la labor. El teletrabajador debe recibir capacitación por parte de la empresa, o bien, del Estado, sobre cuál es la mejor manera de trabajar desde casa, cómo organizar la jornada, cómo organizarse durante esa jornada, la importancia de realizar actividad física, de hacer pausas cada cierto tiempo, de buscar su propio espacio dentro de la casa que le permita concentrarse y responder a ellos.

La empresa debe informarse sobre cuáles son los riesgos a los que sus teletrabajadores están expuestos y trabajar para atenuarlos o eliminarlos de esa forma: involucrándose. El teletrabajo es una gran herramienta para ambas partes pero necesita de control, de capacitación, de información, de análisis de pros y contras y de comunicación, de entender que las dos partes deben favorecerse.

Bibliografía

- Alonso, M. y Cifre, E. (2002). *“Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología”*. Consejo Editoria. España.
- Barbosa K. (2012). *Teletrabajo. Primeros pasos*. Editorial Académica Española. Deutschland. Alemania.
- Benavides Pañeda, J. (2004). *“Planeación en administración”*. Mc Graw Hill. México.
- Bernardi, A. (2013). *“La carrera profesional en la modalidad del teletrabajo: un estudio desde las percepciones de los teletrabajadores dependientes en la ciudad de Corrientes”*. (Tesis de grado). Universidad Nacional del Nordeste. Argentina.
- Boiarov, S. (2011). *“Lo que los líderes de Recursos Humanos deben saber sobre teletrabajo”*. Mc Graw Hill. Buenos Aires.
- Castellanos, Y. (2014). *“Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual”*. Cuaderno Hispanoamericano de Psicología. Volumen 14. Numero 1. Pág 57 - 72.
- Castillo, E. (2010). *“Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones”*. Revista Virtual Universidad Católica del Norte. Numero 31. Pág. 11-22.
- Cuesta, M. (2008). *“El impacto de la Generación Millennial en el mundo laboral: un estudio exploratorio”*. Nova Tesis, Buenos Aires, Nro. 10, p. 75-95.
- De la Garza Toledo (2001). *“Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo”*. Clacso, Buenos Aires.
- Epelman, M.; Fontana, D. & Neffa, J. (1990) *“Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores.”* Buenos Aires: Área de Estudios e Inv. Laborales/SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Humanitas.
- Escudero Rodríguez, R. (2005). *“Teletrabajo”*. La Ley. Madrid.
- Ferrari, L. (2010). *“Breve reseña sobre la investigación en torno a la motivación como concepto y como proceso en organizaciones”*. Eudeba. Buenos Aires.
- Fried, A. y Heinemeier Hansson, D. (2014). *“Reinicia”*. Empresa Activa. Estados Unidos.



- Gálvez, A. y Pérez, S. (2009). “*El Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*”. Revista Athenea Digital, volumen 15, págs. 57-70.
- García R., Guevara, M. y Mella, L. (2008). “*Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana, en el año 2007*”. Revista Ciencia y Sociedad, Volumen 33 Número 3, págs. 442-461.
- Gauthier, G. (2004). “*Teletrabajo*”. (Tesis de doctorado). Universidad de la República. Uruguay.
- Gollac, M. (2013) “*Los riesgos psicosociales en el trabajo*”, Seminario internacional. UNLP, CEIL, Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Bautista Lucio, P. (1998). *Metodología de la Investigación* – 2da Ed. Mc Graw Hill. Colombia.
- Hernández Nieto, J. (2001). “*El teletrabajo en España*”. Revista universitaria de ciencias del trabajo, págs. 183 – 214.
- Jimena, J. (2011). *Crece el beneficio de trabajar sin ir a la empresa*. Diario Los Andes. Mendoza. Artículo recuperado de: <https://hidalgoyasociados.wordpress.com/2012/03/29/crece-el-beneficio-de-trabajar-sin-ir-a-la-empresa/>. Fecha: 11/05/2018.
- Lahera, M. y Góngora Yerro, J. (2002). “*Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo*”. Instituto Navarro de Salud Laboral. Gobierno de Navarra. España.
- Leite, P. (2009). “*El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades*”. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 14, N° 21. Primer Semestre.
- Lenguita, P., Duhalde, S. y Villanueva, M. (2005). “*Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad. Análisis sobre la organización del teletrabajo a domicilio en Argentina*”. Recuperado de www.aset.org.ar.
- Neffa, J. C. (2015). “*Riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio.*” Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, CEIL – CONICET.
- Neffa, J. C. (2001). Condiciones, medio ambiente de trabajo y salud de los trabajadores. En: “*Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores*”.
- Neffa, J. C. (1988). “*Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina.*” Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, CEIL.
- Organización Internacional del Trabajo (2011). *Manual de buenas prácticas en teletrabajo*. Buenos Aires.
- Organización Internacional del Trabajo (2012). “*Del trabajo precario al trabajo decente*”. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario. Suiza.
- Organización Internacional del Trabajo (2013). “*Las ventajas del trabajo a distancia*”. Artículo recuperado de: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_208161/lang-es/index.htm. Fecha: 8/5/17.
- Peiró, J.M. (2005). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Madrid: Pirámide. España.
- Pérez, S. y Gálvez, A. (2009). “*El Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*”. Revista Athenea Digital, Volumen 15, págs. 57-70.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.

Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

- Pérez, M. y Vela, M. (2004). *“El Impacto medioambiental del Teletrabajo. Factores determinantes y estudio de caso”*. Revista Economía Industrial, volumen 3, numero 351, págs. 143-156.
- Puchol Moreno, L. (2007). *“Dirección y gestión de Recursos Humanos 7ª. Ed”*. Ediciones Díaz de Santos. México.
- Rubbini, N. (2012). *“Riesgos psicosociales en el teletrabajo”*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de la Plata. Argentina.
- Rubbini, N. y Suárez, A. (2011). *“Aproximación teórico empírica al concepto de teletrabajo”*. Ponencia publicada en X Congreso ASET. Buenos Aires.
- SÁNCHEZ MANGAS, R. (2005). *“Productividad y nuevas formas de organización del trabajo en la Sociedad de la Información”*. Documento de Trabajo. Fundación Alternativas.
- Villalobos, G. (2010). *Factores de Riesgo Psicosocial*. Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales. Universidad Javeriana. Bogotá. Colombia.