



El Teletrabajo ¿Nueva modalidad de trabajo o nueva forma de vida?

Hernán Digón, Patricio Mazzaro, Juan Manuel Aguirre Daud
y Pablo Rafael González Táboas¹

I. INTRODUCCIÓN

El siguiente artículo surge del análisis que realiza un grupo de profesionales de la ingeniería graduados de la Universidad Tecnológica Nacional - Facultad Regional Buenos Aires y nucleados en la Agrupación 19 de Agosto. El mismo responde al compromiso profesional de entender e intervenir en la realidad social desde su saber específico. El trabajo tiene como objeto primeramente profundizar acerca de los aspectos y características relativos a lo que conocemos como *Teletrabajo (TT)*. En segundo lugar, busca proyectar cuáles podrían llegar a ser las tendencias futuras del teletrabajo y el consecuente impacto que generaría en nuestras vidas.

Actualmente transcurren los tiempos de la *Sociedad del Conocimiento*, término acuñado por quien se conoce como el padre del Management y filósofo de la gestión empresarial, Peter Drucker. Dicha denominación es presentada por Drucker (1999) a partir del incremento notorio en las transferencias de la información ocasionado por las nuevas tecnologías y cómo esto modificó en muchos sentidos la forma en que se desarrollan muchas

NOTA DEL EDITOR. Fecha de recepción 18 de julio de 2020. Fecha de aceptación: 3 de agosto de 2020.

¹ Los autores son ingenieros (Universidad Tecnológica Nacional Facultad Regional Buenos Aires) y miembros de la Agrupación Universitaria 19 de Agosto de la Universidad Tecnológica Nacional. hernan.digon@gmail.com

actividades, entre ellas el trabajo. Esta nueva época dio nacimiento a la categoría de *Trabajador del conocimiento* (Thurow, 1996).

Una de las principales características de esta Sociedad del Conocimiento es el cambio permanente que deben sufrir los procesos (de todo tipo) para readaptarse a nuevos escenarios. Dicha característica emerge como consecuencia de la interconexión global y de la velocidad de transmisión de la información, ambas posibles gracias a las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, las llamadas *TICs* que en un apartado del final del trabajo detallamos con mayor precisión.

En este contexto también experimenta una aceleración considerable el siguiente circuito de realimentación: a toda obtención de información le secunda un análisis y una decisión. Esta última siempre busca reorientar el proceso hacia el camino del cumplimiento de los objetivos propuestos, generando un reciclo continuo de ejecución, control y reejecución (Bolton, 2001).

El marco de dinamismo burbujeante en el que vivimos vuelve central la actualización de todo tipo de conocimiento y experiencia para lograr resolver los problemas y desafíos de la mejor manera posible y en el menor tiempo posible. El teletrabajo, como iremos viendo, no escapa a esta realidad, y, por el contrario, se encuentra íntimamente ligado a ella, inmerso en ella. Este hecho nos lleva a pensar en la necesidad de realizar una aplicación consciente del mismo, sopesando ventajas y desventajas para todas las partes, y no perder de vista que junto al crecimiento económico se debe dar en igual medida el desarrollo humano, cuestión central para las sociedades que realmente busquen elevar a la humanidad al máximo de sus posibilidades y no simplemente aprovecharse de ella como un medio para acumular mayores riquezas e incrementar la concentración económica.

2. ¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

Primeramente, daremos la definición del concepto de Teletrabajo para comenzar a abordar el tema. Según el Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina se define:

El teletrabajo es una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la

empresa o lugar de trabajo específico. Se realiza mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), es decir mediante un sistema de telecomunicaciones, y puede ser efectuado en el domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio del empleador (Pandorafms, 2020).

El prefijo “tele” significa distancia o lejanía, y de esto derivan otras formas de mención como pueden ser *trabajo remoto* o *trabajo a distancia*. También es denominado *home-working* o *home-office*, aunque estos términos no serían lo suficientemente abarcativos como los primeros ya que hacen foco en que el trabajo se realiza en el hogar, cuando en determinadas situaciones el punto de trabajo puede ser otro distinto al hogar aun sin ser la oficina tradicional, como por ejemplo un cibercafé o alguna locación que disponga de conexión a Internet.

3. CONTEXTO JURÍDICO

La organización laboral de las empresas, inmersa en el auge de los avances tecnológicos constantes de la época, ha venido configurando el ámbito de aplicación para el teletrabajo en forma gradual. Hasta hace pocas semanas, es decir en los tiempos de la prepandemia generada por el virus COVID-19 (marzo 2020 en Argentina), el teletrabajo era presentado como una posibilidad o beneficio aprovechable que ofrecía al trabajador un cierta flexibilidad para poder combinar mejor su vida laboral con la familiar, los estudios y el esparcimiento, ya que le permitía ahorrar los tiempos de viaje hasta la oficina tradicional en la cual desarrollaba sus tareas.

Desde el inicio de la pandemia provocada por el virus el teletrabajo se ha convertido en una necesidad, tanto para trabajadores como para empresas y entes estatales. Lograr sostener o evitar una estrepitosa caída de los niveles de actividad económica dentro del marco de una crisis sanitaria de afectación global sin antecedentes, aceleró notablemente el moldeado del ámbito para el teletrabajo, donde en muchos casos el trabajador se vio afectado en sus derechos.

El nuevo escenario recreado junto a las prácticas laborales derivadas del mismo contiene nuevas problemáticas que más adelante detallaremos, a partir de las cuales se vuelve necesario pensar en un marco de regulación de acuerdos entre partes para evitar abusos y otros tipos de problemas como los relacionados con la salud.

1. Marco jurídico actual

Actualmente el teletrabajo en Argentina no cuenta con una legislación específica que lo regule y lo defina. El mismo queda enmarcado por un conjunto de leyes que engloban la actividad del trabajo: la Ley de Contrato de Trabajo (LCT Ley 20.744 del año 1976) es la principal normativa y junto con la Ley N°25.800, que ratifica el Convenio N°177 sobre trabajo a domicilio de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), promueven la igualdad de condición de este tipo de trabajadores con respecto a los presenciales.

Así, la normativa vigente para el teletrabajo está basada en:

- Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744
- Ley N° 25.800
- Convenio de la OIT N° 177
- Resolución N° 595/2013 - PROPET (Programa de Promoción Del Empleo en Teletrabajo)
- Resolución N° 1552/2012 – SRT (Superintendencia de Riesgos del Trabajo)

El escenario de pandemia y la necesidad real y concreta de poder teletrabajar para dar cierto grado de continuidad a las tareas de muchas empresas, como también de entes estatales, aceleró los tiempos de la discusión parlamentaria en relación con ese marco regulatorio específico que demanda la realidad actual y futura.

Hoy en día, la ley de teletrabajo se encuentra en discusión en la Honorable Cámara de Senadores del Congreso de la Nación (HCSN) habiendo ya obtenido media sanción en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación (HCDN) el día 25 de junio de 2020. El actual proyecto de ley fue antecedido por 17 ideas que no habían logrado previamente a la pandemia llegar a esta instancia. Este proyecto, además, establece como autoridad de aplicación al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. A continuación, desarrollaremos los puntos más relevantes a nuestro entender de la discusión en la cámara baja, que corresponden a las representaciones de los trabajadores y de los empleadores.

2. La opinión de los representantes sindicales

El 16 de junio de 2020 se dio inicio a reuniones informativas por parte de la Comisión de legislación de trabajo de la HCDN para tratar el proyecto de ley que regule el teletrabajo. Esta reunión de diputados se realizó por videoconferencia y se pudo ver en vivo, quedando a disposición en el canal de videos de la HCDN.²

Esta primera instancia tuvo la particularidad de exponer la opinión de las representaciones sindicales de los trabajadores. En este sentido, se pudo escuchar a los referentes de las dos principales centrales, la Confederación General del Trabajo (CGT) y la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA), como así también a distintos representantes de sindicatos que vienen trabajando el tema a lo largo de todo el país.

En líneas generales se pudo ver que las exposiciones se mantuvieron en coherencia y apoyando la instancia de participación y discusión de la ley, pero admitiendo que esperaban que la misma se llevase a cabo con más tiempo, una vez superada la pandemia y habiendo retomado la dinámica habitual de trabajo. En contrapartida, resulta indispensable el avance en la regulación del TT siendo que la pandemia aceleró y forzó su implementación. En este sentido se destacó puntualmente que se haya eliminado el plazo de 180 días para la regulación puesto que no se tenía, en ese momento, la certeza de que pasado este lapso la pandemia fuese superada. Este plazo estaba presente en un proyecto de ley inicial sobre el cual había empezado a trabajar la Comisión. Resulta lógico pensar que el movimiento obrero encuentra su fuerza en la unión y la organización de sus miembros propiciada por la presencialidad en los puestos de trabajo, presencialidad imposible en tiempos del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio.

Se escuchó especial énfasis de los referentes de la CGT y de la CTA en dejar en claro que el teletrabajo resulta una *modalidad* y no una *actividad*. Esto quiere decir que el TT debería quedar enmarcado dentro de las actividades ya existentes y se trataría sólo como una nueva forma de desempeñarlas, debiendo ser regulada dentro de los distintos convenios colectivos de trabajo (CCT) existentes y de las instancias paritarias. Esto último garantizaría que los derechos de los trabajadores con TT partan de una base igual a los de los trabajadores presenciales.

² <<https://www.youtube.com/watch?v=SgMWrl3jh68&t=6933s>>

Es de destacar el peligro de que el TT no permita o propicie el desarrollo de la organización colectiva como herramienta esencial para el cuidado de los derechos laborales. Esto se entiende pensando en el TT como un factor atomizador del conjunto de los trabajadores, aspecto que también podría favorecer el crecimiento de los trabajadores no registrados o mal encuadrados en los CCT. Se presenta el riesgo de que el TT se torne un factor de precarización asimilándolo al fenómeno de “uberización”, término relacionado con la novedosa actividad de transporte de pasajeros pero que se proyecta para los trabajadores del llamado “capitalismo de plataformas” en general (ver Srnicek, 2018). Para esto debería garantizarse la presencia de los sindicatos en la dinámica del TT, que en gran medida representa el cumplimiento de la ley 23.551 de asociaciones sindicales. Varias son las sugerencias que se hicieron para resguardar esta condición y que se enumeran a continuación:

- La implementación de TT debería ser habilitada si previamente existió negociación colectiva entre empleador, sindicato y Ministerio de trabajo.
- El empleador debería declarar ante la autoridad de aplicación la cantidad de empleados con TT y sus condiciones de trabajo, y esa información deberá ser conocida por las organizaciones sindicales.
- Los sindicatos podrían tener acceso a las plataformas de trabajo que utiliza la empresa.
- La virtualidad podría combinarse con presencialidad, de manera que el trabajador debe asistir algunos días preestablecidos a su puesto de trabajo en la empresa, oficina o fábrica. De esta manera se podría pensar en esquemas de 2 días de virtualidad y 3 de presencialidad o viceversa.

Otro aspecto destacado en la reunión de comisión se basa en el concepto de *reversibilidad*. El mismo trata de asegurarle al trabajador la posibilidad de declinar la opción de teletrabajo pudiendo volver a una situación presencial y sería una condición que debería asegurar el empleador.

Por último, y no menos importante, destacamos la observación de la representación sindical que indica que, en el contexto cultural donde vivimos, el TT podría propiciar la desigualdad, particularmente en dos formas. La primera resulta de la brecha digital y el acceso a la tecnología, fundamentada en que existe un parte muy importante de trabajadores que no tienen la formación digital ni las condiciones habitacionales para desarrollar TT. La segunda forma de desigualdad podría hacerse eco en la

cuestión de género, siendo que aún hoy las tareas del hogar y de cuidados familiares recaen principalmente sobre la mujer.

3. La opinión de los representantes empresariales

El día 22 de junio de 2020 se llevó a cabo otra reunión informativa virtual de la comisión de regulación del trabajo, pero esta vez dando participación a las representaciones empresariales compuestas por cámaras y asociaciones, entre otros.³

Uno de los puntos principales defendidos por los expositores es el que hace referencia a las facultades de organización y dirección del trabajo que tiene el empleador. En este sentido, consideraron que los términos de reversibilidad establecidos por el proyecto de ley no son favorables y que el mismo debería permitírsele también al empleador, siempre con un período de anticipación. Según la Unión de Industriales Argentinos (UIA) este tiempo debería ser de 30 días.

Cabe destacar que fue reiterativa la observación de que la Ley no debería extenderse a particularidades que responden a las diversas actividades laborales, dejando las mismas para los ámbitos de negociación colectiva o individual.

Los sectores de la pequeña y mediana empresa (PyME) advirtieron sobre los costos económicos que podría traer una excesiva regulación del TT y que las mismas no podrían afrontar, desalentando la aplicación de esta modalidad. Esto, además, teniendo en cuenta la situación del sector PyME de los últimos años. Vale citar algunas cifras expuestas por el representante de la Asociación de Empresarios Nacionales para el desarrollo Argentino (ENAC) donde enunció que en lo que va de la pandemia se perdieron 25000 PyMEs, igual número que lo perdido durante el período presidencial 2015-2019. A su vez, mencionó que la mitad de las PyMEs no pudo afrontar el pago del aguinaldo como lo establece la ley. Otros datos destacables aportados por esta asociación surgen de un relevamiento propio sobre 500 empresas que da cuenta de que solo el 60 % pudo implementar teletrabajo total o parcialmente, a un 35 % le resulta imposible su aplicación por sus características productivas y el 5 % restante

³ <<https://www.youtube.com/watch?v=DCWrcGgg1s>>

podría aplicarlo si dispusiera de capacitación. Queda en evidencia que la adaptación al TT no resulta en iguales términos para empresas de diferente porte, y esto reforzaría la idea de que la ley no debería abarcar una generalidad, sino que debería segmentarse. Para dar idea de este punto se hizo referencia a que alrededor del 85 % de las empresas tienen menos de 10 trabajadores, mientras que el 14 % tienen entre 10 y 200 y cerca del 0,6 % tienen más de 200 trabajadores.

Una de las particularidades que se destaca en la cuestión económica resulta de entender que las aseguradoras ya no tendrían que cubrir los accidentes denominados *In Itinere*, lo cual representaría un beneficio para las mismas. Pero en contrapartida las pólizas deberían cubrir una multiplicidad de actividades en los hogares o ámbitos de TT.

Resultó destacable la perspectiva de la Asamblea de Pequeños y Medianos Empresarios que hizo eje en los derechos de los trabajadores, explicando que cuidar su poder adquisitivo resulta beneficioso para cuidar el mercado interno. En esta línea planteó la preocupación que representa la baja del consumo en el sector gastronómico o en los comercios cercanos a áreas de circulación como las estaciones de tren, que se verían menos pobladas por el TT.

Respecto al plazo de aplicación de la ley una vez lograda su promulgación, la UIA propuso que sea de 180 días a partir del levantamiento de las medidas de emergencia sanitaria. Con esto se buscaría tiempo y recursos económicos para poder afrontar la adaptación a la virtualidad.

Para algunos representantes empresariales no resultan claros los límites del derecho a la desconexión además de que no se corresponde con la naturaleza asincrónica del TT.

4. Conclusiones del debate en comisión

Al analizar las distintas opiniones vertidas en las dos jornadas de la comisión parlamentaria, donde se escucharon a los representantes de los dos sectores más involucrados en el TT, se notan coincidencias en la necesidad de regulación. Lo mismo se observa respecto a los plazos de aplicación pero con argumentos diferentes.

Por otro lado, mientras en el sector sindical los planteos mantuvieron una cierta coherencia y coincidencia, en el sector empresarial se evidencian

planteos diferentes según la magnitud de las empresas representadas. La reversibilidad se plantea como un punto de conflicto importante.

Por último, entendemos que el proyecto de ley que avanzó para su discusión en la cámara de senadores se hizo más eco de lo planteado en la primera jornada, la de las representaciones sindicales, asegurando resguardar a la parte más débil de la relación laboral: los trabajadores.

4. APLICACIÓN DEL TELETRABAJO

En cuanto a la aplicación del teletrabajo, y dado que aún se carece de una regulación específica, como anteriormente mencionamos, los especialistas recomiendan la firma de un acuerdo entre las partes, empleador y trabajador, mediante un contrato individual en el cual se expresen y detallen los siguientes aspectos:

- Voluntad del trabajador para realizar sus tareas remotamente con definición del lugar de prestación de tareas.
- El tiempo y la habitualidad.
- Detalle de equipamiento, amortización y compensación de gastos.
- Forma de monitoreo, teniendo en cuenta la preservación de la vida privada del trabajador.
- Plazos de preaviso respecto a la reversibilidad con la posibilidad de que ambas partes lo soliciten. La sugerencia de este plazo de preaviso es un (1) mes.
- Derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el descanso, permisos y vacaciones, así como su intimidad personal o familiar.

Cabe señalar que el marco del contrato individual se vuelve necesario en los ámbitos que no estén ya regidos y normados por un convenio colectivo de trabajo firmado por sindicato o agremiación de trabajadores reconocida por la Ley de Trabajo. Resulta evidente que los aspectos enumerados anteriormente junto con las características que se desarrollarán a continuación, serán los elementos en disputa en la relación laboral. Y, en esta disputa, aquellos trabajadores que puedan mantenerse organizados serán los que mejor cuidarán de sus derechos frente a la empresa. Con esto queremos dejar en claro que el rol de los sindicatos será crucial para que el

teletrabajador no quede desamparado y que será responsabilidad de éste sostener y promover la organización sindical.

5. CARACTERÍSTICAS DEL TELETRABAJO

1. Nueva cultura organizacional

La naturaleza de la modalidad recrea una nueva cultura organizacional. Los espacios de aprendizaje, comunicación transversal, equipos de trabajo interdepartamentales multidisciplinarios, multiculturales, multigeneracionales y remotos *con horarios flexibles y trabajo por resultados* son características fuertemente desarrolladas en ambientes de teletrabajo.

2. Trabajo por objetivo

El trabajo no será controlado por reloj, ya que el concepto de presentismo está quedando obsoleto y aparece otro de disponibilidad y objetivo cumplido en busca de una mayor productividad. Esto contempla el *derecho a la desconexión*.

3. Contrato individual voluntario (en los casos en que no exista Convenio Colectivo)

Se puede redactar un contrato que sea consensuado por ambas partes. Se sugiere armar un detalle de los derechos y obligaciones del empleado y el empleador, especificando aspectos de la implementación.

4. Horarios flexibles (respetando la jornada laboral)

El *tiempo* y habitualidad de trabajo se *acuerdan previamente para que tanto jefes como pares conozcan la disponibilidad* del teletrabajador y si existe una rutina presencial o no.

5. Distancia + ajenidad + TIC

El trabajo se realiza remotamente en un domicilio ajeno al empleador o no, mediante la *utilización de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC)*.

6. Lugar de trabajo determinado o indeterminado

El trabajo remoto puede tener una *locación determinada o no*, siempre y cuando *exista el consenso de ambas partes*.

7. Conectividad

El *lugar donde se desarrolle la jornada laboral debe tener buena conexión a Internet* para cumplir con las tareas asignadas.

8. Cobertura de ART (Accidentes y Riesgos del Trabajo)

Los trabajadores deben tener cobertura de su jornada laboral semanal, *con horarios aproximados y mención de días presenciales*. La sugerencia es cubrir 24/7 para que el empleado tenga mejor rango de cobertura.

9. Igualdad de derechos y obligaciones con el trabajador presencial

El *teletrabajador goza de los mismos derechos, beneficios y obligaciones de aquellos trabajadores que presten igual tarea en los establecimientos de la empresa*; los mismos estarán *sujetos a la legislación vigente y los Convenios Colectivos de Trabajo*.

10. Respeto a la vida privada

Todos los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la empresa *deberán salvaguardar la inti-*

idad del trabajador y la privacidad de su domicilio. Este aspecto es muy comprometido. No tener un ambiente de trabajo delimitado puede acarrear situaciones no previstas actualmente. Hoy los límites entre mundo del trabajo y la familia son difusos. *A priori* pueden parecer positivos pero sostenidos en el tiempo pueden generar problemas o trastornos en la parte psicológica del trabajador.

11. Reversibilidad acordada

En el *contrato individual voluntario se sugiere que se mencione en forma taxativa el consenso entre trabajador y empleador para retornar al trabajo presencial o viceversa,* retornar al trabajo remoto o conectado.

12. Herramientas de trabajo provistas por la empresa o el trabajador

Los equipos y herramientas necesarios para cumplir con la labor podrán ser provistos por la empresa/empleador y el trabajador será responsable por su correcto uso y mantenimiento, como sucede en cualquier puesto de trabajo. En el caso *consensuado en que el trabajador utilice su propio equipamiento,* se sugiere a la empresa/empleador compensar la totalidad de los gastos y/o amortizaciones que genere su uso.

6. ASPECTOS RELATIVOS AL TRABAJADOR

En el siguiente cuadro podremos comparar las ventajas y desventajas de los aspectos relativos al trabajador:

<i>Ventajas</i>	<i>Desventajas</i>
Autonomía de organización, flexibilidad de horario y de movilidad	Falta de ambiente laboral
Definir sus propios métodos de trabajo	Si el trabajador no está agremiado se verá debilitada su posición de negociación en el contrato individual voluntario que será necesario formalizar con la empresa

Ampliación de las oportunidades laborales	Disminución de relaciones sociales
Ahorro de tiempo y dinero en desplazamientos	Problemas derivados de la dificultad de establecer fronteras entre trabajo y familia
Integración del espacio doméstico y familiar con el trabajo profesional	Soledad, aislamiento, sedentarismo y problemas posturales
Elección personal del medio de trabajo	El ambiente de trabajo en ocasiones puede que no sea el más apto
Más tiempo libre, menor estrés	Horarios ilimitados
Mayor integración para personas con capacidades diferentes y facilidades para personas con movilidad reducida	No contar con comedor en planta o de fácil acceso. No poder utilizar vales de comida

Cuadro 1: Ventajas y desventajas de los aspectos relativos al trabajador referente al Teletrabajo

Además de las ventajas y desventajas es importante destacar ciertos principios que resulta necesario poseer o desarrollar para lograr que el teletrabajo nos sea efectivo y benéfico. Estas son las conocidas habilidades blandas, inherentes a la persona, las cuales se pueden aprender como cualquier otra. También es muy importante tener presente cuáles son los derechos y obligaciones que el teletrabajador tiene dentro del marco jurídico actual.

En el siguiente cuadro comparativo presentamos estos aspectos:

<i>Principios</i>	<i>Derechos</i>	<i>Obligaciones</i>
No todos los oficios y/o profesiones son teletrabajables	Trabajar en un ambiente sano y seguro	Denunciar ante su empleador o la ART los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales
Se necesita fuerte auto-disciplina y autocontrol	Conocer los riesgos asociados a su tarea	Comunicar a su empleador, la ART o la SRT cualquier situación de riesgo relacionada con el puesto de trabajo o establecimiento en general
Dominio de las TIC (Tecnologías de la Información y Comunicación)	Recibir capacitación sobre métodos de prevención de riesgos laborales.	Participar de acciones de capacitación y formación sobre salud y seguridad en el trabajo
Facilidad para comunicarse con sus pares y superiores	Recibir elementos de protección personal y colectiva	Utilizar correctamente los elementos provistos por el empleador

Autogestión del tiempo	Cobertura de la ART (Accidentes y Riesgos del Trabajo) de su empleador	Realizar los exámenes médicos periódicos
Desarrollo de las habilidades conocidas como blandas (buena comunicación y organización, trabajo en equipo, adaptabilidad, ética, empatía, pensamiento crítico, tolerancia, escucha activa, respeto, creatividad, etc.)	Recibir asistencia médica y los pagos mensuales en caso de accidente o enfermedad profesional y la indemnización en los casos que corresponda	–
–	Recibir la recalificación laboral cuando corresponda	–

Cuadro 2: Derechos y obligaciones del teletrabajador dentro del marco jurídico actual

7. ASPECTOS RELATIVOS AL EMPLEADOR

En cuanto a los aspectos relativos a la empresa o el empleador mencionaremos sus responsabilidades, los objetivos que pueden alcanzar y las ventajas que obtendrían con la aplicación del teletrabajo:

<i>Responsabilidades</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Ventajas</i>
Formar o contar con jefes, gerentes y directivos que tengan capacidad para manejar equipos mixtos, remotos y presenciales	Lograr eficacia de la empresa en su implementación	Puede reducir el espacio de trabajo en instalaciones de la empresa o facilitar la existencia de otros espacios con diferentes costos
Poder tomar decisiones teniendo en cuenta el contexto del trabajo	Obtener resultados positivos y analizar los que no fueron cumplidos	Busca incrementar la productividad
Trabajar por objetivos y resultados	Desarrollar una cultura organizacional sólida de trabajo por objetivos y resultados	Disminuye la tasa de ausentismo laboral
Tener en cuenta que las metas se van a cumplir bajo la órbita del teletrabajo, lo cual requiere una dinámica diferente	Buscar mejorar la productividad y desarrollar estadísticas en base a la información recolectada	Optimiza el tiempo de trabajo

Manejar herramientas tecnológicas, diseñar estrategias y planes de trabajo para facilitar la comunicación e integración de los equipos	Utilizar mecanismos de monitoreo, cuidando la privacidad del trabajador	Ayuda a retener talentos
Analizar puestos de trabajo y perfiles adecuados para el teletrabajo	Posicionar a la empresa como vanguardista con las innovaciones tecnológicas y el mercado laboral, para lograr mayor competitividad	Acompaña la Revolución 4.0
–	Conciliar vida familiar, social y laboral para estimular al grupo de trabajo	–

Cuadro 3: Responsabilidades, objetivos y ventajas del empleador referido al Teletrabajo.

8. ASPECTOS RELATIVOS A LA SALUD

En cuanto a los aspectos relativos a la salud, el abordaje del teletrabajo debe realizarse desde una perspectiva multidisciplinaria e incluirse por lo menos a las siguientes áreas:

- Psicología
- Ciencias sociales
- Medicina laboral
- Derecho

En el apartado “Aspectos relativos al trabajador” hicimos mención a ciertos principios o habilidades que el teletrabajador debería poseer o desarrollar para que las tareas que deba llevar adelante bajo esta modalidad le reditúen y además pueda mantener una buena calidad de vida. Dichas características, para resguardar los aspectos de salud, son:

- Ser disciplinado
- Capacidad de adaptación
- Aptitud para trabajar en escaso contacto social

- Readaptación a un ambiente ausente de retroalimentación entre compañeros de trabajo
- Autogestión del tiempo y de las tareas del trabajo
- Capacidad de automotivación

Cualquier tipo de desajustes o desvíos en las características recién mencionadas puede derivar en problemas de salud física y/o psicológica. En el siguiente cuadro presentamos algunos de ellos:

<i>Salud psicológica. Inconvenientes</i>	<i>Salud física. Inconvenientes</i>
Sensación de soledad	El estrés es factor de riesgo de tres causas de muerte: Cáncer Accidentes cerebro vasculares (ACV) Enfermedades cardíacas
Percepción de estancamiento profesional	Asma
Dificultad para congeniar la vida familiar y el trabajo	Dolores crónicos (relativos a la ergonomía)
Ansiedad	Alteración de los tiempos de trabajo y los biorritmos naturales (principalmente insomnio)
Psicopatologías: mala adaptación a los equipos tecnológicos puede acarrear trastornos emocionales cognitivos y conductuales, lo que se llaman psicopatologías. La más relevante es el estrés, surgiendo el <i>tecnoestrés</i> .	Problemas gastrointestinales
Nuevas formas de relaciones entre empleados y empleadores	Excesos: tabaco, bebida, alimentos, fármacos
-	Hipertensión y diabetes

Cuadro 4: Posibles problemas de salud física y/o psicológica al realizar Teletrabajo.

Un punto sumamente importante son los aspectos ergonómicos. Recordamos que la *Ergonomía* es el estudio de las condiciones de adaptación de un lugar de trabajo, una máquina, un vehículo, etc., a las características físicas y psicológicas del trabajador o el usuario. En cuanto al teletrabajo, se pueden establecer condiciones adecuadas y malas condiciones para su realización:

<i>Condiciones ambientales recomendadas</i>	<i>Malas condiciones de trabajo</i>
Temperatura ambiente entre 20°C y 22°C	Malas características de temperatura y luz
Humedad relativa entre 40 % y 60 %	Problemas con horarios. Trabajar poco o excesivamente. Problemas con el atuendo (indumentaria incorrecta)
Luz adecuada (incrementa un 5 % la productividad)	Distractores potenciales, ruidos (disminuye 15 % la productividad), visitas, enfermedades, niños jugando, teléfono, etc.
–	Otros problemas sociales colectivos que afectan a los grupos de personas discapacitados o mujeres

Cuadro 5: Condiciones de adecuadas y no adecuadas de trabajo

Algunas de las consecuencias derivadas de las malas condiciones del trabajo son:

1. Dolores crónicos

- Dolor de espalda.
- Dolor de cuello y hombro.
- Dolor de nalgas.
- Dolor en rodillas y piernas.
- Dolor de cabeza y dificultades de concentración.
- Artrosis y artritis.
- Síndrome de túnel carpiano: dolor en muñeca y dedos de la mano. Parestesias, hormigueo y atrofia del pulgar.

2. Insomnio

La intromisión de tantos aparatos tecnológicos junto con la alteración en la liberación de hormonas (tiroideas y melatonina) modifican nuestro biorritmo, trayendo como consecuencia la dificultad para conciliar el sueño, provocando insomnio.

3. Desarreglos en los biorritmos

Estos desarreglos en los biorritmos afectan conductas y estados corporales, como cambios en el sueño, de ánimo y descanso, generando problemas entre convivientes.

4. Sedentarismo

En cuanto al sedentarismo diremos que es una de las consecuencias más importantes del teletrabajo debido a las siguientes razones:

- Demasiado tiempo sentado sin interrupción
- Adaptabilidad a este mal comportamiento
- Trastornos psicológicos
- Propensión a enfermedades
- Acceso permanente a la comida (llevando a sobrepeso y/u obesidad)

El último punto mencionado, el acceso permanente a la comida, genera desarreglos en los comportamientos recomendables para nuestra salud:

- Descontroles de horarios
- Alteración en el ritmo sueño-vigilia
- Exceso de alimentos calóricos y de mala calidad

Por lo tanto, diremos que el sedentarismo junto al acceso permanente a la comida generará potencialmente un teletrabajador con las siguientes afec-ciones:

- Nerviosismo (ansiedad)
- Trastornos compulsivos
- Obesidad (independientemente del resto de los factores individuales y hereditarios) derivando otros graves problemas como: artrosis y artritis, hipertensión, diabetes y cáncer.

9. DERECHO A LA DESCONEXIÓN

Decidimos presentar este concepto como un punto aparte dada su importancia, ya que el respeto por este derecho es el pilar fundamental de la buena adopción del teletrabajo por parte de los trabajadores.

Derecho a la desconexión

Las personas pueden trabajar desde cualquier lugar y en cualquier momento y esto genera por un lado cierta libertad para el trabajador, pero al mismo tiempo debe asegurarse el derecho a la desconexión. Este cambio en la relación tiempo y espacio del trabajo también conlleva un aumento de trabajadores que formen parte de distintas empresas o equipos de trabajo simultáneamente y con diferentes modalidades contractuales. Aquí se presenta el desafío de la protección social, dado que se rompe la estructura clásica de trabajo en relación de dependencia a tiempo completo en una única institución empleadora (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina, Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2016: 6).

De no cumplirse el derecho a la desconexión se produce la peor de las situaciones. La facilidad de interconexión que presentan las nuevas tecnologías se vuelve una dificultad, ya que es utilizada para romper los límites del mundo del descanso, la familia y el esparcimiento, algo esencial para que la persona trabajadora puede llevar adelante una vida plena, digna y con salud.

10. ¿A QUÉ NOS REFERIMOS CUANDO HABLAMOS DE TICS?

Cuando hablamos de las *TIC o Tecnologías de Información y Comunicaciones*, nos referimos a un grupo diverso de prácticas, conocimientos y herramientas, vinculados con el *consumo y la transmisión de la información* desarrollados a partir del *cambio tecnológico vertiginoso* que ha experimentado la humanidad en las *últimas décadas*, sobre todo a raíz de la aparición de *Internet*.

No existe un concepto claro de las TICS, sin embargo, este término *se emplea de modo semejante al de la Sociedad del Conocimiento o Sociedad de la Información*. Es decir, se usa para indicar el *cambio de paradigma en la manera en que consumimos la información hoy en día*, respecto a épocas pasadas. Esto tiene que ver con *áreas tan distintas como las relaciones amo-*

rosas, las finanzas corporativas, la industria del entretenimiento e incluso el trabajo cotidiano. En otras palabras, las nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones han revolucionado nuestra manera de vivir, permitiendo la invención de nuevos bienes y servicios, de nuevos métodos de comercialización y cobro, así como medios alternativos para el flujo de la información, que no siempre son legales o pasan por áreas controladas de la sociedad.

A diferencia de épocas anteriores, *las TICs nos permiten hoy en día la comunicación instantánea y a través de enormes distancias geográficas, superando fronteras y fomentando el proceso de interconexión mundial conocido como la globalización.*

1. Ventajas de las TICs

1. Una mayor velocidad de transmisión y el incremento de la capacidad de distribución de la información permiten que usuarios de distintas partes del globo terráqueo puedan conectarse usando computadoras y otros dispositivos especializados, para comunicarse de múltiples formas y emprender diversas transacciones: comprar y vender objetos e información, conversar en tiempo real, compartir datos personales, incluso utilizar videojuegos en línea aun sin comunicarse en el mismo idioma.
2. La información que antes se encontraba en los libros, en servicios especializados y bases de datos, hoy la encontramos dispersa en los múltiples sitios de la Red y puede circular mucho más libre y democráticamente, aunque sin dudas de manera menos organizada.
3. La idea del servicio de correo tradicional y de la mensajería dieron un giro notable. También alcanza un teléfono inteligente con cámara y conexión a Internet para compartir información con alguien del otro lado del planeta.
4. Las TICs inauguraron áreas de trabajo especializado y nuevas formas de consumo de bienes y servicios, como son los Community Manager (administradores de las redes sociales) empresariales o como hacen los Freelancers a distancia. Incluso han dejado su huella en las relaciones interpersonales y amorosas, que ya no perciben la distancia como algo insalvable.

Sin dudas esto ha revolucionado nuestra vida cotidiana en todos sus ámbitos.

2. Desventajas de las TICs

Entre los aspectos que podemos mencionar como no positivos o desventajas encontramos:

1. Las TICs han fomentado una *dispersión de la información*, desprovista de sistemas de catalogación y legitimación del conocimiento, lo cual se traduce en mayor grado de desorden del contenido (como ocurre con Internet) e incluso acceso prematuro al mismo, fomentando la ignorancia y la irresponsabilidad en el gran público, incapaz de discernir si las fuentes son confiables o no.
2. Asimismo, estas nuevas tecnologías han impulsado una enorme *exposición de la vida íntima* y personal, además de la obligación de una *conexión permanente a las distintas comunidades virtuales que se han establecido*, dando pie a *conductas adictivas o poco saludables*, y a nuevas formas de riesgo. El *autismo cultural*, el *aislamiento social* y la *hiperestimulación infantil*, así como los *enormes riesgos a la privacidad*, son algunos de los inconvenientes que más preocupan alrededor de las TICs actualmente.

3. Ejemplos de TICs

Entre las TICs más empleadas hasta el mes de marzo de 2020 encontramos:

1. *Comercio electrónico (MercadoLibre, Amazon, Ebay...)*. Cada vez más servicios y productos se ofrecen a través de Internet o de aplicaciones en dispositivos móviles, permitiendo el desarrollo de toda una rama comercial inmediata e internacional.
2. *Comunidades virtuales (Facebook, Twitter, Instagram, LinkedIn, YouTube...)*. Redes de usuarios que comparten temas afines, pasiones o simplemente desean expandir su círculo social, encuentran espacios digitales propicios para la interacción a lo largo de distancias.
3. *Mensajería instantánea (WhatsApp, Telegram, Messenger, Line...)*. Servicios para computadores o teléfonos celulares inteligentes que permiten la comunicación inmediata, eficiente y directa, son cada vez más empleados hoy en día.
4. *Correo electrónico (Yahoo, Hotmail, Gmail...)*. La versión digital del correo postal no pasa de moda, ya que permite no solo el envío de información escrita sino de fotografías y otros archivos adjuntos,

cuya recepción es sin embargo instantánea, sin importar lo lejos que estén el remitente y el destinatario.

5. *Plataformas para educación a distancia (Moodle, DokeOS, Canvas...)*. Software diseñado para los ámbitos educativos y profesionales utilizados por universidades, empresas, institutos de formación, etc.

A partir de marzo de 2020, y debido a la pandemia creada por el Covid-19, un nuevo grupo de plataformas han ido ganado terreno en forma acelerada, alcanzando un alto nivel de adopción por parte de la sociedad. Algunas de las más que se han vuelto más conocidas:

1. *Plataformas unificadas de comunicación, colaboración, videollamadas y reuniones virtuales (Zoom, Jitsi, Skype, Meet, Teams, Webex...)*. El aislamiento obligatorio dio un enorme impulso a las comunicaciones a distancia entre personas, en todo tipo de ámbito pero, a diferencia de cómo se venían practicando en forma mayoritaria hasta el momento, se intensifica el formato de videollamadas o reuniones virtuales.
2. *Plataformas para consultas médicas o telemedicina (HolaDoctor, LlamandoAlDoctor,...)*. El aislamiento obligatorio volvió necesario que el servicio de asistencia médica se pueda realizar a distancia, tanto en el modo consulta como en la preparación de las indicaciones y recetas correspondientes. Dicho procedimiento también ha incorporado al servicio de farmacias, quienes han comenzado a aceptar recetas digitales para así dar continuidad al servicio médico y la actividad económica de la industria.

II. CONCLUSIONES

A lo largo de su historia la humanidad ha ido transformando, readecuando y optimizando las formas de producción de bienes. Múltiples factores han desempeñado papeles decisivos en estas transformaciones pero, sobre todo, lo que ha logrado imponer cambios sociales duraderos que han marcado una época ha sido la acción combinada de estos factores en un momento dado de la historia. Es decir, ese escenario futuro y desconocido al que nos dirigimos parece irse componiendo y nutriendo del avance progresivo y silencioso de diferentes aspectos (históricos, religiosos, tecnológicos, culturales, organizativos, etc.) los cuales, al llegar a cierto punto de maduración, determinado por el mismo proceso de avance o por un hecho accidental, presentan el nuevo marco de acción y desarrollo, de forma esclarecedora y hasta casi como una obviedad.

Para ejemplificar lo anterior haremos una breve mención a la ya famosa Primera Revolución Industrial, hecho histórico desencadenado durante el Siglo XVIII en Inglaterra. Dicho proceso produjo un cambio rotundo para toda la humanidad, el cual para los especialistas en historia es considerado como uno de los hitos más importantes que daría inicio a la Edad Contemporánea. Pero este proceso no se ocasionó en forma súbita, sino que tiene sus orígenes mucho tiempo antes, allá por el siglo XV, a partir de la interacción continua de distintos factores que irán transformando a la mentalidad humana para dar paso a la llegada de otro tipo de sociedad.

Entonces, diremos que el “descubrimiento” del nuevo mundo (1492), América, la caída del Imperio Romano de Oriente (o Bizantino, en 1453), y la gran reforma que sufre la Iglesia Católica (siglo XVI), empujan a Europa hacia una nueva fase histórica que será conocida como la Edad Moderna. Durante estos siglos el mundo europeo se irá impregnando de nuevos valores dejando atrás en forma definitiva la fase medieval, dando lugar al movimiento cultural conocido como el Renacimiento (XV y XVI). La razón, el progreso, la ciencia, el arte y la visión antropocéntrica serán los pilares de los futuros moldes sociales (Romero, 2001). El humano elaborará su propio destino, y al margen quedarán para muchos los favores y castigos del Dios creador, retornado a la filosofía de los antiguos griegos. Esta serie de sucesos fertiliza el terreno histórico, filosófico y cultural para dar otro gran salto de época. Los cuestionamientos y nuevas visiones derivados del pensamiento renacentista, junto a los valores de República, libertad, igualdad y fraternidad, socavan las bases de las viejas y agotadas monarquías europeas, para ir tallando lo que serían las naciones y estados modernos. En este ir y venir de acontecimientos vamos llegando al siglo XVIII. La ciencia ya contaba con gran cantidad de conocimientos acumulados, lo que daría lugar a nuevos manejos de la energía, hasta ese entonces experimentada con base en la tracción a sangre de los animales, los molinos hidráulicos o de viento, el fuego, la leña y el carbón que junto con la pólvora eran empleados para la actividad bélica, el calentamiento del hogar, la herrería y la cocción de alimentos (White, 1974). Esos nuevos conocimientos científicos permitieron obtener energía mecánica a partir de reacciones químicas convirtiendo la energía térmica en vapor de agua, el cual expandía un volumen, generando movimiento en el pistón, y esto fue conocido como la máquina a vapor, símbolo de revolución industrial naciente (ver, sin embargo, Giri, en prensa a). Luego vendrían cambios políticos de grandes dimensiones históricas, la Revolución Francesa (1789) y la declaración de Independencia de los Estados Unidos (1776), que sellarán el fin de la Edad Moderna, dando inicio a la Contemporánea (Russell, 2012).

Estos cambios culturales, técnicos y políticos ocurridos durante los siglos XV y XVIII, resultantes de las luchas, acontecimientos y cambios de paradigmas, modificarían los procesos de producción bienes y acumulación de la riqueza. El mundo feudal y la sociedad tradicional, basados en un modelo de producción artesanal y acumulación de riqueza para la vida lujosa de las monarquías, se iría desvaneciendo, y comenzaría a aparecer una nueva clase, la burguesía terrateniente, quien reorganizará la producción. El artesano ya no realizaría la producción de un bien desde el principio hasta el final del proceso. Se presentaría un modelo distinto, en el que una persona sea especialista de alguna de las partes del proceso productivo, dando lugar a la línea de producción conformada por varios especialistas, lo que incrementará notablemente los volúmenes de producción. Este fenómeno se conoce como “organización social del trabajo”, y su forma aparente es la sociedad de la manufactura. Luego, ya con los avances técnicos obtenidos por la ciencia de la época y la incorporación de las máquinas a las líneas de producción, el crecimiento de los volúmenes producidos se disparará aún más, como nunca antes se había visto, permitiendo acumular grandes cantidades de capital como resultado de la comercialización de estos enormes volúmenes de productos excedentes. Este fenómeno produce como hecho aparente la sociedad fabril. Al proceso de manufactura se ha incorporado la máquina dando lugar a la fábrica. Así la sociedad iba transformando sus bases más profundas, dejando atrás el feudalismo, la sociedad tradicional y sus formas de producción para comenzar a experimentar la primera fase del capitalismo, la modernidad y la organización del trabajo con sus distintas clases (Kicillof, 2010).

De la anterior breve reseña, lo que consideramos importante destacar es que todo proceso de cambio siempre se debe a múltiples factores combinados, y que en un momento dado hacen precipitar el nuevo escenario ya sea por maduración o por aceleración debido a un hecho accidental, asentando bases duraderas para el desarrollo de la nueva forma de vida.

El Teletrabajo, si bien como hecho en sí o como forma de trabajo ya existe desde hace varios años dado que las famosas TICs, Internet y la conexión de banda ancha de nuestros tiempos así lo posibilitan, recién a partir de la pandemia originada por el Covid-19 (fecha en marzo 2020 para la Argentina) ha experimentado un proceso de aceleración en cuanto a su adopción por parte del mundo del trabajo, es decir empresas y trabajadores. El impedimento de circulación de personas debido a la circulación del virus en el espacio público hizo necesario encontrar formas alternativas para mantener en funcionamiento la actividad económica. Con esto queremos decir que el marco ya estaba preparado para la aplicación del tele-

trabajo, pero se requirió de un hecho accidental o atípico para que fuese adoptado en forma masiva por parte de la sociedad que potencialmente podría realizar sus trabajos a distancia.

La nueva modalidad (decimos nueva porque justamente es en estos tiempos que se adoptó en forma masiva) demandó del público usuario (o teletrabajadores) un esfuerzo adicional para alcanzar ese aprendizaje mínimo y poder comenzar a operar las tareas laborales en forma remota. También demandó de las empresas un acondicionamiento mínimo para que sus redes de información puedan soportar el incremento de tráfico de conexiones externas de esta nueva modalidad. Es decir, se produjo una re-ade-cuación entre todas las partes intervinientes.

Dentro de estas readecuaciones, y como hicimos mención durante todo el escrito, el sector trabajador obtiene ventajas, desventajas, obligaciones y derechos, como también el empleador. Para equilibrar esta nueva relación y evitar conflictos es que se recomendó y comentó la necesidad de legislar al respecto, y así poner en consideración en forma específica todos los aspectos relativos al Teletrabajo. Este equilibrio que deberá ofrecer la regulación impedirá abusos y desvíos en el comportamiento de cada una de las partes, como también en última instancia el beneficio de la sociedad en general ya que la nueva modalidad trae aparejada una nueva forma de producción de bienes y servicios, y esto afectará a todo el colectivo de una manera u otra. Para ejemplificar estos efectos colaterales podemos hacer referencia a la cantidad de oficinas ociosas que existirán en un marco de alta aceptación del Teletrabajo, lo cual provocará la cancelación de alquileres y la puesta en venta de dichas instalaciones. Otro aspecto relacionado, en este caso a la menor circulación de personas como consecuencia del Teletrabajo, afectará al caudal de pasajeros usuarios del transporte público como también impactará en el sector gastronómico y sus locales en las zonas de oficina a las cuales los trabajadores asisten para realizar su trabajo en forma presencial.

Situaciones como las mencionadas podríamos encontrar muchas más, y otras tantas que aún desconocemos e iremos observando en la medida en que el Teletrabajo avance y sostenga su tendencia. Pero lo que más nos interesa, continuando por esta misma línea de análisis y conjeturas, es exponer ciertas inquietudes y preocupaciones que se encuentran íntimamente ligadas con este nuevo marco de trabajo, o nueva modalidad, o nueva forma de vida, dada la cantidad de aspectos en los que este hecho terminará impactando. Entonces, pondremos como ejemplo, o inquietudes, algunos casos hipotéticos:

Uno de los beneficios, a priori, listados para el teletrabajador es la posibilidad de disponer de su tiempo en forma más flexible, dado el ahorro del tiempo de viaje hasta su oficina y la implementación del trabajo orientado a objetivos y ya no hacia el tiempo de trabajo. Además, si es una persona ordenada y autodisciplinada, incluso se le abriría la posibilidad de tener más de un trabajo, hecho que le permitiría disponer de mejores ingresos. Planteado así, sin dudas que parece muy tentador y benéfico este nuevo marco. Pero si analizamos lo que sucede del otro lado del mostrador, es decir desde el lado empleador, se pueden llegar a otras conjeturas. Por ejemplo, un empleador siempre buscará lo mejor para su empresa, y en el nuevo marco de Teletrabajo dispondrá de la posibilidad de contratar a un teletrabajador de buena reputación, aun si éste estuviese realizando tareas para otras firmas. Es decir, la aritmética propuesta por el trabajo a distancia y sus condiciones particulares podría dejar sin trabajo a una persona no tan eficiente y ofrecer dos trabajos a una más eficiente o que tenga mayor disponibilidad de tiempo para poder cumplir con los objetivos de varios trabajos. Esta inquietud no busca poner el foco en el rendimiento del teletrabajador, sino en el tipo de competencia entre ellos, señalando que podría volverse mucho más intensa y exigente en la medida en que se sostenga esta tendencia de aceptación del Teletrabajo por sobre el trabajo presencial.

La siguiente inquietud, y casi a modo de continuación de la anterior, es la posibilidad que tendrán las empresas para contratar teletrabajadores de cualquier parte del mundo, en la medida en que el idioma no sea un impedimento y las telecomunicaciones ofrezcan cierto grado de calidad aceptable de conexión entre las regiones del caso. Este aspecto también fue relevante en la discusión parlamentaria por la legislación de la modalidad. En esta relación el balance estará dado en función del costo de la mano de obra y la calidad del servicio ofrecido. Con esta inquietud lo que pretendemos es consignar que la distancia que recorremos hasta los trabajos significaba en parte un beneficio implícito ya que ejercía un cierto nivel de protección regional del trabajo presencial. Pero tanto la distancia como el tiempo, si la tendencia de fuerte adopción del Teletrabajo se sostiene, comenzarán a desvanecerse definitivamente (para un análisis del cambio en el tiempo y el espacio en el entorno digital, ver Echeverría y Almendros, 2020). En este escenario futuro, en el cual la contratación tienda a liberalizarse, la preocupación propuesta por este trabajo se orienta en función de las grandes pérdidas de empleo que ocurrirán en las regiones que no se adapten al nuevo marco.

Otro hecho inquietante, y quizás el más lejano en el tiempo pero el más preocupante también, se refiere a cómo las empresas irán adquiriendo conocimiento de sus propios procesos productivos como consecuencia de este nuevo marco. ¿A qué nos referimos con esto? En la medida en que las empresas avancen en la implementación del trabajo a distancia por objetivos buscarán mejorar la definición de esos objetivos para poder entregar al teletrabajador un solicitud de tareas con la mayor precisión posible, como también la forma más ordenada y eficiente para ejecutarla y alcanzar la meta u objetivo correspondiente. Este hecho puede asemejarse a la transformación ocurrida durante la fase preindustrial y que mencionamos anteriormente como sociedad de la manufactura (Thurow, 1996). Por otro lado observamos los avances que se vienen dando en el campo de la IA (Inteligencia Artificial), que si bien se encuentra recién en sus primeros pasos ya pueden verse muestras de su incalculable potencial, y también algunos de sus peligros (ver p.e. Sadin, 2020). Si además pensamos en que una tarea compleja en la medida en que se va descomponiendo en tareas más simples se aproxima mucho al lenguaje de las máquinas, es decir, a sentencias lógicas muy fácilmente representables en instrucciones de programas escritos con los conocidos lenguajes de alto nivel (Muchnik, 2007), empezamos a vislumbrar un futuro con muchos más interrogantes, y bastante inquietante. Por ejemplo, nos preguntamos:

¿Cuál será el lugar para el trabajo humano en un marco donde las máquinas, la IA, y la automatización vayan ocupando todo el espacio de tareas en los procesos productivos?

¿Qué ocurrirá con los niveles de ingreso de los trabajadores en general, dado su nivel de calificación, en un mundo que tiende a la total sistematización y automatización?

En la medida en que el Teletrabajo avance: ¿Cuántos puestos de trabajo serán destruidos? ¿Existirá la posibilidad de retransformarlos? ¿Todos los tipos de empleo serían teletrabajables? ¿Cuáles no? (Rifkin, 2010)

En un mundo que, como dijimos, tiende a la automatización y sistematización de todos sus procesos, los países que no apuesten a la ciencia y tecnología, ¿qué oportunidades reales tendrán para continuar pretendiendo ser soberanos de sus recursos, crecer económicamente y poder ofrecer a su población las posibilidades para el desarrollo humano? (ver Ramírez Gallegos, 2017; Giri, en prensa b).

Estos son algunos de los interrogantes, inquietudes y preocupaciones que queríamos dejar planteados. El Teletrabajo claramente no es solo una nueva modalidad de trabajo. El Teletrabajo, de mantener su tendencia de aceptación, impactará fuertemente en todos los aspectos de nuestras vidas, tanto en lo económico, lo social, la salud, lo cultural y educacional como también en el mismo desarrollo personal y en el de nuestras relaciones más íntimas y familiares. La pandemia que ha generado el virus Covid-19 y el consecuente aceleramiento que ha producido sobre los procesos madurativos de las estructuras sociales y tecnológicas ya existentes podría ser la inauguración o antesala de una nueva etapa histórica.

12. REFERENCIAS

- Bolton, W (2001): *Ingeniería de control*, México, Alfaomega.
- Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina (CONICET) (2020): “El trabajo en tiempos de cuarentena”, <<https://www.conicet.gov.ar/el-trabajo-en-tiempos-de-cuarentena>>, consultado el 20 de junio de 2020.
- Diario Clarín (2020): “Trabajar desde casa: cómo organizar tiempos y dividir tareas”, <https://www.clarin.com/trabajo/trabajar-organizar-tiempos-dividir-tareas_0_HkIIRRYDQg.htm>, consultado el 23 de julio de 2020.
- Diario Página 12 (2020): “Coronavirus: ¿el teletrabajo llegó para quedarse?”, <<https://www.pagina12.com.ar/270719-coronavirus-el-teletrabajo-llego-para-quedarse>>, consultado el 17 de junio de 2020.
- Drucker, P (1999): *La sociedad poscapitalista*, Editorial Sudamericana.
- Echeverría, J., Almendros, L. (2020): *Tecno-personas: cómo las tecnologías nos transforman*, Gijón, Trea.
- Giri, L. (en prensa a): “Máquinas térmicas desde la Antigüedad al Siglo XVII: análisis histórico desde la filosofía de la técnica, *Llull*.”
- Giri, L. (en prensa b): “Posiciones epistemológicas para un margen de maniobra en la Universidad Pública en la Sociedad Digital”, en J. Rasner (ed.) *Desafíos de la sociedad Digital en el Mundo Contemporáneo*, Montevideo, Universidad de la República.
- Infobae (2020): “Por el coronavirus, el 42% de las empresas tiene a más de la mitad de su personal haciendo teletrabajo”, <<https://www.infobae.com/politica/2020/04/06/por-el-coronavirus-el-42-de-las-empresas-tiene-a-mas-de-la-mitad-de-su-personal-haciendo-teletrabajo>>, consultado el 11 de junio de 2020.

- Informe sobre Teletrabajo (2018): “Teletrabajo – Trabajo a distancia”, <<http://www.informe-teletrabajo.com.ar/index.html>>, consultado el 17 de junio de 2020.
- Kicillof, A (2010): *De Smith a Keynes. Siete lecciones de historia del pensamiento económico*, Buenos Aires, EUDEBA.
- Ministerio de Trabajo de la Nación Argentina, (2019): *Teletrabajo decente en Argentina*, Libro Digital PDF, Archivo Digital.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina (2020): “Sitio Web Oficial del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina”, <<https://www.argentina.gob.ar/trabajo>>, consultado el 10 de julio de 2020.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina, Superintendencia de Riesgos del Trabajo - SRT (2016): “Teletrabajo: cinco medidas claves para cuidar la salud”, <<https://www.argentina.gob.ar/noticias/teletrabajo-cinco-medidas-claves-para-cuidar-la-salud>>, consultado el 10 de julio de 2020.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina, Superintendencia de Riesgos del Trabajo - SRT (2016): ¿Qué es el teletrabajo? <<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/que-es>>
- Muchnik, J (2007): *Autómatas finitos y expresiones regulares*, Editorial CEIT.
- Pandorafms – Monitoring Blog (2020): “Como afrontar el teletrabajo forzoso”, <<https://web.archive.org/web/20200319152404/https://pandorafms.com/blog/es/teletrabajo-forzos>>o, consultado el 20 de junio de 2020.
- Ramírez Gallegos, R. (2017): *La gran transición: en busca de nuevos sentidos comunes*, Quito, CIESPAL.
- Rifkin, J (2010): *El fin del trabajo, Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*, Editorial Booket.
- Romero, J.L. (2001): *Estudios sobre la mentalidad burguesa*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Russell, B (2012): *Historia de la filosofía occidental*, Barcelona, Austral.
- Sadín, E. (2020): *La inteligencia artificial o el desafío del siglo*, Buenos Aires, Caja Negra.
- Sindicato Unión Informática de Argentina (2020): “Convenio Colectivo de Trabajo del Sindicato Unión Informática de Argentina”, <<https://unioninformatica.org/institucional/convenio-colectivo-de-trabajo>>, consultado el 17 de junio de 2020.
- Sistema de Información Científica Redalyc (2020): “Salud, Seguridad e Higiene Laboral - Sistema de Información Científica Redalyc”, <<https://www.redalyc.org>>, consultado el 11 de junio de 2020.
- Srnicek, N. (2018): *Capitalismo de plataformas*, Buenos Aires, Caja Negra.

- Thurow, L (1996): *El futuro del capitalismo*, Buenos Aires, Javier Vergara Editor.
- White, L. (1974), *Medieval Technology and Social Change*, Londres, Oxford University Press.

