Praxis Psy

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

NATURALEZA, SIGNIFICACIÓN E IMPLICANCIAS DEL TELETRABAJO

NATURE, SIGNIFICANCE AND IMPLICATIONS OF TELEWORKING

JULIO CÉSAR NEFFA

CONICET en el CEIL, Argentina.
juliocneffa@gmail.com

*** Autor de correspondencia**
juliocneffa@gmail.com

Este artículo presenta una discusión conceptual del teletrabajo. Para el tratamiento sintético del tema con una visión de conjunto, queremos situar esta innovación en el contexto macroeconómico poniendo en evidencia la lógica de producción y de acumulación del modo de producción dominante, que es lo que explica las condiciones que permitieron su surgimiento hace medio siglo. Luego de analizar las características de este nuevo proceso de trabajo y de presentar las opiniones de teletrabajadores y de los empresarios que los emplean, veremos las principales características de la Legislación que acaba de aprobarse en Argentina indagando sobre los riesgos para la salud física, psíquica y mental que genera. Por la escasez del espacio, no vamos a reflexionar sobre el impacto de la pandemia sobre el teletrabajo.

Palabras clave: Modos de desarrollo, teletrabajo, riesgos psicosociales en el trabajo

This article presents a conceptual discussion of telework. For the synthetic treatment of the subject through a general vision, we want to place this innovation in its macroeconomic context, highlighting the logic of production and accumulation of the dominant mode of production, which explains the conditions that allowed its emergence half a century ago. After analyzing the characteristics of this new work process and presenting the opinions of teleworkers and employers who employ them, we will see the main characteristics of the Legislation that has just been approved in Argentina inquiring about the risks to physical and mental health and mental it generates. Due to the scarcity of space, we will not reflect on the impact of the teleworking pandemic.

Keywords: Modes of development, teleworking, psychosocial risks at work

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

I. EL MODO DE DESARROLLO Y SUS CRISIS

La humanidad se encuentra en una situación dramática porque debe enfrentar al menos tres crisis al mismo tiempo. La crisis económica que cada tanto ocurre en el capitalismo, la crisis ecológica que hace estragos y pone en peligro todas las especies y la crisis sanitaria provocada por la pandemia. Pero estas tres crisis se retroalimentan.

A la crisis económica la podemos analizar recurriendo al concepto de modo de producción y analizaremos el modo de producción capitalista, que es el que predomina actualmente. El mismo articula un régimen de acumulación de capital con las normas institucionales que lo regulan. Estas son, según la Teoría de la Regulación (Boyer, 2007): el Estado, las formas de organización de la competencia en los mercados, la moneda y el régimen monetario, la inserción del sistema productivo nacional dentro de la división internacional del trabajo y la relación salarial. Su lógica de producción y de acumulación se basa en la búsqueda del crecimiento o al menos frenar la caída de las tasas de ganancia. Pero por su propia dinámica experimenta crisis que son de mayor o de menor magnitud, de las cuales resurge luego de procesos de ajuste que permiten reiniciar el crecimiento y aumentar las tasas de ganancia, pero hay siempre sectores perjudicados.

Los procesos de trabajo juegan un papel importante en todas las etapas de los modos de desarrollo.

II. LOS PROCESOS DE TRABAJO "CLÁSICOS" Y EL TELETRABAJO

Consideramos que el contenido y la organización del proceso de trabajo nos permite comprender la dinámica de ese régimen de acumulación, con sus frecuentes consecuencias sobre los trabajadores: la explotación, la alienación y los impactos sobre la salud de los que trabajan, pero su rumbo no está fatalmente determinado, ni por la tecnología ni por la economía. El proceso de trabajo impacta sobre todo el ser humano, no solo sobre su cuerpo, porque lo esencial del ser humano está dado por las dimensiones psíquicas y mentales que nos distinguen esencialmente de los animales.

La fuerza de trabajo (capacidad física, psíquica y mental, sus calificaciones y competencias) con el apoyo de los medios de producción, (máquinas, herramienta, computadoras, software) transforma la materia prima, procesa información y conocimientos, para generar un producto material o inmaterial, o prestar un servicio que tiene una utilidad social porque permite satisfacer una demanda o una necesidad. En el modo de producción capitalista los procesos de trabajo son dinámicos buscando hacer "economías de tiempo" (Neffa, 2015, 2019).

El modo de producción feudal con las corporaciones de oficios duró formalmente hasta la Revolución Francesa, cuando se decidió la disolución de los talleres artesanales en nombre de la libertad de trabajo exigida por los empresarios. Años antes, Adam Smith escribió su famoso libro acerca del origen de la riqueza de las naciones, en el cual reconoció el papel del trabajo en la generación de valor, y observó un cambio organizacional que dio lugar a *la división técnica del trabajo en tareas (Coriat, 1982),* dividiendo el trabajo en tareas simples, asignando una o varias a cada trabajador. Esto permitió a los empleadores la rápida sustitución de un trabajador por otros, la reducción de algunos salarios, el aumento de la productividad gracias a la especialización, haciendo posible la observación, vigilancia y control de los trabajadores por parte de quienes no tenían el dominio del oficio.

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

A mediados del siglo XIX, cuando Estados Unidos consolidaba su revolución industrial, Frederick W. Taylor, dio lugar a la llamada *división social del trabajo,* pero no ya solo en tareas, sino entre la concepción y la ejecución. Los empresarios –o sus gerentes o encargados- conciben y programan el trabajo mientras que otros –los obreros y empleados- los ejecutan, instaurándose una pirámide jerárquica de poder, que puso el acento en la estandarización de las tareas, de los medios de producción, los insumos, midiendo los tiempos y movimientos para seleccionar las tareas que se hacían más rápido, estimulando la productividad gracias a las primas por rendimiento, instaurando las funciones de los supervisores para vigilar y controlar, buscando lograr una economía del tiempo de trabajo. Posteriormente, fue el Ingeniero Henry Fayol quien los va a difundir y aplicar al ámbito administrativo, en las fuerzas armadas y en los sectores de servicios. Estas dos innovaciones organizacionales que requieren poca inversión en capital, permitieron el incremento de la productividad y de las tasas de ganancia, dando lugar a una acumulación de capital que explica el crecimiento económico de países que hoy día son capitalistas industrializados.

En el siglo XX se produce otro cambio en el proceso de trabajo debido a la mecanización de la producción para responder a una creciente demanda de bienes de consumo durable. Se instaura en la fábrica de Henry Ford un trabajo social y técnicamente dividido y repetitivo pero ahora en cadenas de montaje sobre una banda transportadora, siendo los operarios sometidos al ritmo de las máquinas para poder aumentar la productividad y de esa manera reducir los costos unitarios, produciendo masivamente bienes homogéneos para satisfacer una demanda creciente.

III. LOS MODOS DE DESARROLLO Y SUS CRISIS

Estos tres procesos de trabajo se difundieron rápidamente sobre todo después de la Segunda Guerra Mundial, cuando se consolida la hegemonía norteamericana tanto militar como económica reconfigurando el mundo de otra manera. Durante casi 30 años, desde1945 hasta los inicios de la década de los años1970, se registró un incremento de 4 o 5% del PIB por año en los países capitalistas industrializados. Se expande el poder del Estado que asume la propiedad y el desarrollo de numerosas empresas industriales y de servicios públicos, se universaliza el acceso a la salud y educación pública, se crean los sistemas de Seguridad Social en un contexto de casi pleno empleo, con salarios crecientes, con sindicatos fuertes. El sector industrial jugó un papel determinante, aumentando la productividad, pero que significó para los trabajadores al mismo tiempo largas jornadas, la intensificación y la fatiga, quedando más expuestos que antes a los riesgos del medio ambiente de trabajo. Estos se visualizaron en primer lugar en el cuerpo (dolores, lesiones, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, incapacidad, invalidez y también la muerte).

Pero a comienzos de los años 1970, ese modo de desarrollo encontró límites económicos por la caída de la inversión y de la productividad, así como límites técnicos, problemas de tipo social debido a la reacción de los trabajadores que estaban bien pagos pero rechazaban un trabajo rutinario, repetitivo, desprovisto de interés generado por la organización científica del trabajo y la cadena de montaje. La demanda se hace más exigente en términos de calidad y de variedad, cuestiones que la OCT no permitía lograr.

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

Es por esas causas que se adoptaron medidas que permitieron hacer frente a la situación que los historiadores llaman el "consenso de Washington" (Boyer, 2018), adoptadas por los países capitalistas industrializados, el FMI, el BM, los grandes bancos internacionales y las empresas trasnacionales. Las principales consignas fueron: privatizar las empresas públicas y los sistemas de seguridad social, abrir el mercado para la educación, la salud y la seguridad social, una fuerte apertura del comercio exterior para bajar la inflación pero que implicó un freno a la industrialización sustitutiva de importaciones de los países en desarrollo. A partir de ese momento, comienzan en América Latina los procesos de reprimarización, tercerización y desindustrialización. Se instaura progresivamente el comercio a la escala planetaria, los bancos y el sistema financiero adquieren una gran dinámica gracias a su flexibilidad para poder mover el capital y obtener elevadas tasas de ganancia, y se revaloriza el mercado con respecto al Estado que comienza una retirada como productor y regulador. Eso se da en un contexto de desempleo, de inflación y de reformas del derecho del trabajo para reducir los costos salariales y laborales, y tratar de frenar el poder de los sindicatos en las negociaciones colectivas. Hubo cambios regresivos en la relación salarial cuestionando los contratos de duración por tiempo indeterminado (CDI) y con garantías de estabilidad. Aparecen los trabajos llamados "no clásicos": contratos de trabajo atípico o formas específicas de empleo, contratos por tiempo determinado, contratos precarios, o incluso el trabajo no registrado que en muchos países creció significativamente hasta nuestros días.

1) El nuevo modo de desarrolllo y su impacto sobre las empresas

En el modo de desarrollo neoliberal, para evitar que las tasas de ganancia caigan, las empresas tratan de reducir sus costos y de introducir reformas en la organización, la producción y el trabajo. Buscan reducir los costos fijos, invirtiendo menos en edificios y oficinas, y para eso el trabajo remoto a distancia y conectado es una panacea y una reducción del tamaño facilita la gobernanza de las empresas.

Y también reducir costos variables, por varios mecanismos, esencialmente la exteriorización de la fuerza de trabajo para reducir los costos salariales y laborales, recurriendo a la subcontratación y la tercerización, transfiriendo el riesgo empresarial, y se puede exteriorizar jurídicamente la fuerza de trabajo celebrando contratos por tiempo determinado, monotributistas, autónomos y trabajos precario reduciendo las contribuciones al sistema de seguridad social, y de protección contra riesgos de trabajo.

Para lograr los objetivos de rentabilidad, las empresas más dinámicas introducen cambios en su estructura, en los métodos de producción y en el trabajo. Para reducir el tamaño de las empresas, pagar menos impuestos, reducir el poder de los sindicatos y facilitar la gestión se constituyen unidades de negocios autónomas de la firma, para emitir las facturas entre ellas con el monto que más convenga.

IV. LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LA EMERGENCIA DE NUEVOS PROCESOS DE TRABAJO

Sorprendentemente, las empresas tecnológicas son las que desde entonces más han crecido en los últimos tiempos, superando en volumen de ventas y dotación

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

de capital a las grandes empresas industriales. El estudio del cambio científico y tecnológico va dar lugar a volúmenes importantes de publicaciones, pero lo que queremos señalar es que aparecen dos nuevos cambios en el proceso de trabajo.

Por una parte, la división física del trabajo: el teletrabajo. Hasta hace poco tiempo el trabajador tenía que trabajar físicamente siempre en la fábrica o en la oficina de su empleador. El teletrabajo surge a mediados de los años 70 cuando los países de la OPEP duplicaron el precio del petróleo y eso acentuó la crisis que ya se estaba produciendo y generó cambios realmente importantes. Permite reducir los costos fijos, efectuar tareas sin necesidad de desplazarse del domicilio, al mismo tiempo que evitar las aglomeraciones de vehículos a motor para reducir el consumo de combustibles y las emanaciones de CO2. Es un cambio impresionante después de cinco siglos de relación salarial.

Y también emerge la economía de plataformas, donde un algoritmo construido por la empresa establece la conexión entre la oferta y la demanda y los trabajadores ya no están ni en una empresa, ni en la oficina, tampoco en sus domicilios, sino que tienen que desplazarse como nómades, siguiendo las indicaciones de un algoritmo para efectuar en el menor tiempo los repartos de los productos o transportar pasajeros. Pero las plataformas niegan que sean empresas, porque solamente intervienen impersonalmente, de manera inmaterial, por medio de algoritmos, para acercar la oferta y la demanda. Los repartidores o los choferes de Uber deben registrarse como trabajadores autónomos o monotributistas para poder facturar y cobrar, o en su defecto intentar trabajar sin estar registrados. Por otra parte, el trabajo en empresas de plataforma ha fortalecido la realidad del "trabajo intermitente". Esas personas que están conectadas, pero no han trabajado durante el periodo de espera del reparto o la llamada del cliente, solo tendrán una recompensa monetaria cuando entren en actividad. El tiempo pasado de espera, pero a disposición de la empresa, no cuenta para su remuneración.

Los cambios tecnológicos siempre, y más aún desde el invento de los microprocesadores, buscan lograr una economía de tiempo para aumentar la productividad, reducir los costos y, al mismo tiempo, poder mejorar la calidad y obtener mayores excedentes. Han permitido cambiar el contenido y la organización del proceso de trabajo para obtener un mayor margen de flexibilidad en la gestión y para eso se requieren los cambios en las normas y las instituciones, que son las que regulan el modo de desarrollo.

El nuevo modo de desarrollo impulsó en todos los países los procesos de privatización, tercerización, subcontratación. Al mismo tiempo se reprimarizan las economías más dependientes, y se procede a la desforestación, la minería a cielo abierto y muchas empresas industriales contaminan los ríos debido a los efluentes tóxicos que arrojan sin procesarlos totalmente, las emanaciones de CO2 de automóviles y aviones que contaminan el aire contribuyen a deteriorar el medio ambiente provocando el cambio climático y el recalentamiento del planeta. La crisis ecológica resultante del nuevo modo de desarrollo preparó el camino para la crisis sanitaria.

Esta crisis ecológica es, de alguna manera, uno de los resultados de un proceso de industrialización de los países capitalistas industrializados, actualmente muy fuerte e intensivo en China y los países del sudeste asiático que, dada su escasez de materias primas, impulsaron la demanda de esos insumos a los países en vías de desarrollo.

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

V. EL TELETRABAJO

La introducción de las tecnnologias de la informacion y las comunicaciones (TICs) contribuyó a migrar los trabajadores a sus domicilios para hacer un trabajo remoto a distancia conectado (TRADC), con o sin relación de dependencia. El teletrabajo puede adoptar diversas modalidades: un modo de relación salarial (regido por la Ley de Contrato de Trabajo), un trabajo precario como monotributista o autónomo, o un trabajo no registrado (y no solo el informal) que se expande progresivamente. El porcentaje de teletrabajadores se encontraba en un proceso de crecimiento, pero la crisis económica actual y la pandemia aceleraron vertiginosamente su porcentaje en muchas ramas de actividad. Todo hace prever que, cuando se logre controlar la Pandemia, no será posible volver completamente al estado de "normalidad" anterior.

Un aspecto a destacar es que las TICs permiten superar, al menos parcialmente, los límites en el tiempo y el espacio que nos imponía nuestro cuerpo para no trabajar físicamente en la sede de la empresa u organización, y poder ahora ejecutar tareas y adoptar decisiones en tiempo real, sin moverse del domicilio.

Pero si falta una política de empleo, el incremento de la productividad que se obtiene con el teletrabajo respecto del trabajo presencial puede dar lugar a una disminución del empleo sin que caiga la producción.

1) ¿Cómo caracterizar el TRADC? (trabajo remoto a distancia y conectado)

El trabajo remoto a distancia y conectado (TRADC - "home office") es una de esas nuevas modalidades de actividad que los teletrabajadores realizan a pedido de un empleador utilizando las TICs, quedando así comunicados con los empleadores y usuarios, pero trabajando de manera físicamente distantes respecto de la sede de su empleador, y también de los consumidores o usuarios del producto.

El teletrabajo se vio facilitado porque, desde los años 80, aparecen nuevas tecnologías, se reduce su costo y se difunden ampliamente las PC, los periféricos y las impresoras de pequeño tamaño que son más fáciles de usar.

Esta innovación se ha generalizado en todas las ramas de actividades, debido al incremento de las compras *on line* transportadas por los repartidores movilizados por medio de algoritmos.

Históricamente, la vigencia parcial del teletrabajo fue anterior a las normas que ahora lo regulan en el sector público.

También, y de manera temprana, esta modalidad comenzó a predominar en el ámbito educativo, donde una parte importante de las tareas docentes y de investigación se llevan cabo desde el domicilio, ahora con conexión internet.

No es una actividad que esté totalmente libre de barreras a la entrada, porque cualquiera no puede ser teletrabajador. Además de disponer del equipamiento, se requiere un cierto nivel de instrucción secundaria o incluso universitaria y el dominio de programas de software. Se estima que durante la Pandemia, el 70% del personal civil de la administración pública argentina que estaba confinada trabajaba de manera remota, mientras que solo un tercio de los empleados de empresas privadas lo hacía. Pensando acerca de la situación deseable cuando se controle la Pandemia, casi el 80% de los empleados consideraba ideal realizar teletrabajo entre tres y cinco días por semana, y es más reducido el porcentaje de los que desean seguir trabajando siempre desde su casa los cinco días de la semana.

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

2) ¿Cuáles son las ventajas, desventajas y restricciones de los TRADC?

a) Para los empleadores y sus asesores

Los empleadores incorporaron las TICs y recurren al *home office* porque les permite reducir su inversión en capital fijo en edificios y medios de trabajo, así como ciertos costos de producción, pero aumentan la productividad. También, permite reducir los costos variables porque se reduce la cantidad de personal de supervisión.

Se logra un aumento de la productividad porque se extiende "de hecho" la duración de la jornada laboral. La experiencia muestra que en el domicilio se trabajan más horas que en la oficina, aunque potencialmente existe mayor libertad para organizar el tiempo de trabajo. Y en cuanto a los costos salariales y laborales, se redujo el pago de horas extras, disminuyeron las "llegadas tardes" y los días de licencia por enfermedad.

Además, si no hay disposiciones que indiquen lo contrario y que se apliquen, quedan todavía a cargo del trabajador la totalidad del pago del alquiler de su domicilio (ahora es su lugar de trabajo) –o los impuestos inmobiliarios en caso de ser propietario- así como el consumo de los servicios públicos que antes estaban a cargo de la empresa (electricidad, gas, agua y saneamiento, calefacción), la provisión de extintores de incendios, botiquines para primeros auxilios, etc.

Un tema directamente relacionado con la salud física es la adquisición, uso y mantenimiento de sillas y mobiliario diseñado ergonómicamente. Pero la prevención de los riesgos ocupacionales por medio de la agencias que deben prever los riesgos del trabajo no siempre está totalmente cubierta por las empresas u organizaciones públicas, y es fuente de litigios cuando se produce un accidente de trabajo (es difícil delimitar si es de tipo doméstico o está relacionado con el trabajo). Pero hasta ahora, no están cubiertos los problemas de salud psíquica y mental debido a los riesgos psicosociales en el trabajo.

Algunos empresarios argentinos eran reticentes de entrada, porque al no poder vigilar y controlar de cerca a los trabajadores, creían que estarían más tiempo ociosos y bajaría su productividad. Pero constataron que, comparativamente, aumentó la productividad, porque al eliminar el tiempo de trayecto se extendió "de hecho" la duración de la jornada y debido al aislamiento físico se redujo el tiempo reservado habitualmente para conversar con los colegas.

Según los empleadores, el teletrabajo beneficiaría al trabajador porque dentro de su espacio le da autonomía en cuanto al tiempo que le quiere destinar al trabajo, permite buscar un equilibrio entre las tareas personales, familiares y profesionales, se puede ahorrar tiempo y dinero para los viajes, las comidas fuera de casas, para su aseo personal y la vestimenta adecuada.

Cambió el contenido y la organización del proceso de trabajo y muchas tareas pueden ser informatizadas sustituyendo fuerza de trabajo, son más complejas y requieren un trabajo más autónomo y responsable e impulsan la polivalencia. Son tareas que pueden estar sujetos a la vigilancia y control por medios electrónicos.

Para compensar la angustia del trabajo aislado, algunas empresas pusieron en funcionamiento on line cursos de yoga, mindfulness, programas de alimentación saludable y de gimnasia para compensar los trastornos músculo-esqueléticos.

Si los teletrabajadores no son contratados como asalariados, sino como monotributistas o autónomos, se reduce el salario indirecto (seguridad social, obras

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

sociales, riesgos del trabajo). También ocurre a veces que se les ofrece directamente un trabajo no registrado "freelance", a cambio de compensaciones financieras. Pero el hecho de trabajar fuera del establecimiento y de manera individual no favorece objetivamente la afiliación ni la acción sindical.

b) Para los teletrabajadores: ¿rechazo o atracción?

No todos los trabajadores están en condiciones de trabajar utilizando las TICs, porque hay un retraso en la alfabetización informática y se necesita un tiempo para la formación y experimentación. Se requiere, además, tener acceso a los medios de trabajo a lo cual no han accedido aún todos los sectores sociales.

Deben también reunir ciertas características específicas: tener la formación y competencias necesarias, capacidad para trabajar con un alto grado de autonomía y de responsabilidad, ser capaces de auto-organizarse para cumplir en un tiempo dado los objetivos fijados sin necesidad de la vigilancia y control presencial del jefe o supervisor.

Las encuestas señalan los motivos por los cuales se busca o se acepta ejecutar este trabajo (Rubbini, 2018). Muchos jóvenes buscan acceder a esa actividad porque es compatible con hacer deportes y continuar sus estudios en horarios clave. La mayoría busca reducir el tiempo y el costo que implica el transporte, y así reducir la fatiga, las molestias e incomodidades cuando viven alejados de sus lugares de trabajo. Pasar a la condición de teletrabajadores permite reducir el costo de comer fuera de casa, vestir más cómodos y tener flexibilidad horaria para hacer fuera del domicilio ciertos trámites personales y desarrollar dentro de la jornada de trabajo y en su domicilio otros proyectos personales, completando así sus ingresos.

Trabajar en el domicilio facilita llevar y recoger a los niños de las escuelas y apoyar más de cerca su proceso educativo, recibir proveedores o artesanos para hacer trabajos de mantenimiento y reparaciones, hacer las compras en horarios más adecuados. El teletrabajador puede distribuir el uso de su tiempo de trabajo según sus preferencias o necesidades personales, hacer las pausas cuando lo necesita.

También están los que prefieren teletrabajar cuando se requiere una mayor concentración para lograr un estándar adecuado de calidad, evitando la burocracia de la oficina y las conversaciones y discusiones presenciales, a veces innecesarias. (Rubinni, op. cit.).)

Para muchos -los más jóvenes- es una forma de satisfacer su pasión por la tecnología, por sentirse "modernos", aprender el uso de cada nueva aplicación, aunque el trabajo ante pantallas puede despertar una cierta adicción.

En nuestra opinión, el rendimiento de la actividad en el domicilio es mayor y más eficaz a condición de que se encuentre allí con un espacio aislado y adecuado, donde sea posible concentrarse y trabajar sin tener que soportar las frecuentes interrupciones no programadas que ocurren en las oficinas. Es también la posibilidad de evitar el contacto con colegas y jefes con quienes las relaciones no son buenas y se generan altercados debido a un mal clima laboral.

Muchos –sobre todo mujeres- valoran la posibilidad que ofrece el teletrabajo para quedarse en casa para atender, al mismo tiempo, necesidades familiares y compartir tareas de cuidado (hijos, personas a cargo, enfermos). Se dice con frecuencia que las mujeres con hijos de corta edad, que no cuentan con un apoyo para el trabajo doméstico o que tienen una responsabilidad

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

en cuanto al cuidado de enfermos o de ancianos en el domicilio, son las que solicitan trabajar a domicilio como una forma de hacer frente alternativamente a esas demandas. Lo que ellas buscan es compatibilizar en el tiempo y el espacio la vida profesional y la vida familiar. Pero, en los hechos, esas actividades obligan a interrumpir con frecuencia la actividad laboral de una manera no siempre programada y, para compensar esas pausas, ellas prolongan los horarios de trabajo, no solo durante la noche o la madrugada sino también en los fines de semana y días feriados. Es un claro ejemplo de la "doble jornada" cuando aún persiste una división sexual del trabajo tradicional en el seno de las familias. Es decir que en esas condiciones cuando teletrabajan se incrementa su fatiga (Deibe, 2020).

Los teletrabajadores ponen de hecho a disposición del empleador un espacio en sus domicilios. Pero todos no reúnen las condiciones que consideramos necesarias: disponer de una habitación dotada de un cierto confort que esté al abrigo de los ruidos y las interrupciones propias de la vida doméstica para poder trabajar con privacidad y no generar tensiones con el resto de la familia pues se reduce el espacio para ellos, afectando la privacidad (Neffa, 2020).

En el domiciio las PC y las cámaras deben tener la capacidad de memoria y el software requeridos, las impresoras y los periféricos deben funcionar correctamente, la electricidad y la conectividad deben ser seguras y constantes, la iluminación, el ruido y la temperatura deben ser adecuados, estén controlados los riesgos del medio ambiente de trabajo y cuenten con los equipos de protección personal.

Y algo que es central: que para trabajar no se utilice "la silla y la mesa del comedor" un escritorio o la "mesita", sino aquellas diseñadas ergonómicamente, es decir que se puedan adaptar a sus medidas antropométricas para trabajar más cómodos, reducir la fatiga y prevenir los trastornos músculo esqueléticos (los más frecuentes entre los teletrabajadores), pues por lo general la jornada sedentaria de trabajo en el domicilio es más prolongada e intensa que en las oficinas.

Para los trabajadores que tienen capacidades diferentes o padecen una enfermedad o dificultad que les impide salir con frecuencia del domicilio, el teletrabajo es considerado como muy positivo porque les permite llevar a cabo una actividad que está a su alcance, que les permite realizarse personalmente, construir su identidad y percibir ingresos gracias a su trabajo.

En síntesis, muchos prefieren el teletrabajo para mejorar la calidad de vida y al mismo tiempo consideran que, de esa manera, están cuidando responsablemente el medio ambiente porque al no viajar se reducen las emanaciones de C02.

Pero la prevención de los riesgos ocupacionales por medio de la Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) y la reparación de los daños no siempre están cubiertas por las empresas u organizaciones públicas y es fuente de litigios cuando se produce un accidente de trabajo (pues es difícil delimitar si es de tipo doméstico o está relacionado con la actividad laboral). Tampoco se previenen problemas de tipo psíquico y mental provocados por los riesgos psicosociales en el trabajo, porque estos aún no están previstos por la Ley de Riesgos del Trabajo ni cubiertos por las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).[1]

1 Las ART se diferencias de las Mutuas chilenas porque son compañías de seguros de propiedad privada.

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

La pantalla de PC y el teléfono celular a menudo generan una cierta adicción para seguir conectados y cuando el trabajador ha concluido la jornada y le siguen llegando mails o llamadas, si él está motivado se siente moralmente obligado a responder, mientras que si estuviera saliendo de la oficina al final de la jornada respondería el día siguiente. De esta manera, se sienten presionados para trabajar horas adicionales que aumentan la fatiga y deberían considerarse extras, pero habitualmente no son pagadas como tales. Es más factible que los trabajadores conscientes y responsables trabajen voluntariamente más horas porque les domina la ansiedad por terminar el trabajo.

Con frecuencia, los jefes o supervisores, apurados a su vez por los clientes o usuarios, los llaman cualquier día y a cualquier hora por problemas del trabajo. Los teletrabajadores sienten así a menudo que están en permanente situación de disponibilidad respecto de la empresa.

c) El contenido y organización del proceso de trabajo

El teletrabajo no consiste en tareas repetitivas y sin intervención mentales, sino que por el contrario, requiere utilizar más intensamente las facultades psíquicas y mentales. Su ejecución requiere estar concentrados, saber manejar los tiempos y poder controlar las emociones para mantener empatía con jefes, supervisores, clientes y usuarios. Se requiere en permanencia actualizar los conocimientos de software y conocer otros idiomas, porque aparecen con frecuencia nuevas aplicaciones.

El teletrabajo requiere que los trabajadores acepten ser flexibles, para adaptarse en permanencia a los cambios de medios de trabajo, sistemas y aplicaciones, y estar en condiciones de responder rápidamente a las demandas. También, deben ser capaces de lograr un equilibrio entre la vida profesional y la familiar, compartiendo el tiempo y el espacio.

Durante los periodos de confinamiento debidos a la Pandemia, el tiempo para los trabajadores se transformó: se desdibujó la proporción y las fronteras entre el trabajo, el ocio y la vida familiar. En consecuencia, el trabajo invade la esfera doméstica y puede generar conflictos con el resto de la familia, incluso disputas para acceder al uso de la única PC disponible. Si existen niños, hay que atenderlos cuando lo solicitan o necesitan y puede haber una disputa por la PC si ellos deben hacer tareas escolares. Un espacio de la casa se convirtió buena parte del día en un aula y se modificaron los horarios de la vida doméstica, vulnerando la privacidad y la intimidad. Esto requiere un esfuerzo y un tiempo de readaptación, un estado de alerta o vigilia que puede ir acompañado por angustia y ansiedad, dificultando la capacidad de concentración para poder cumplir con los objetivos en el plazo acordado.

Las TICs hacen posible una nueva modalidad de proceso de trabajo con una separación física entre el trabajador y los empleadores o accionistas que están en la sede o el establecimiento.

Es un trabajo sedentario que implica carga física consistente en adoptar gestos, posturas y también hacer esfuerzos para mantener en permanencia una posición adecuada ante la pantalla, la *tablet* o el teléfono, medios de trabajo que suelen generar una adicción que estimula a prolongar la jornada y que exigen poner en tensión los músculos pudiendo generar trastornos músculo esqueléticos y en las articulaciones.

Entre las desventajas, algunos no toleran el aislamiento físico y consideran que el teletrabajo en soledad

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

respecto del colectivo de trabajo genera incertidumbre y angustia, y señalan que falta una legislación específica para que los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la empresa salvaguarden la intimidad del trabajador y su privacidad domiciliaria. En el domicilio, cuando no hay pausas establecidas se corre también el riesgo de distraerse y no poder concentrarse debido a la presencia del entorno familiar, que no siempre comprende por qué causas no debería interrumpirse el teletrabajo para realizar o cooperar en las tareas de cuidado.

El hecho de trabajar a distancia y no estar en permanente relación personal con la instancia donde se hace la gestión de la fuerza de trabajo, no debería perjudicar al trabajador ni restarle chances cuando se abran concursos o procesos de selección para ser promovidos a puestos con mayor responsabilidad y ascender de categoría.

Algunos teletrabajadores perciben desventajas y dificultades porque consideran que la calidad de la comunicación presencial no es totalmente equivalente a la que se hace por mail y teléfono. La comunicación a distancia es menos fluida con jefes y compañeros. Las reuniones por videoconferencia se dificultan en el horario laboral y algunas tareas en equipo se demoran. Muchos teletrabajadores perciben una falta de reconocimiento o valoración de su trabajo y lo atribuyen a la distancia (Rubbini, I., 2018).

Por todo esto, es importante que el trabajo en el domicilio sea una opción voluntaria confirmada de manera fehaciente y no una obligación, menos aún si no están dadas ciertas condiciones.

Si no se adoptan metodologías inclusivas que estimulen la comunicación y la cooperación mutua, el teletrabajo puede conducir a una "individualización", a trabajar en soledad con un distanciamiento respecto de la empresa, del colectivo de trabajo y de la organización sindical. Los problemas laborales, las quejas y reclamos de los teletrabajadores hacia la empresa se procesan ahora individualmente, prescindiendo de la intermediación sindical, aún cuando se trate de problemas que afectan a todo el colectivo de trabajo.

En algunos países, las organizaciones sindicales han denunciado la existencia de sistemas sofisticados de vigilancia del tipo "software espías", que son instalados sin la información y el consentimiento de los trabajadores, violando de esa manera la privacidad y la intimidad. Y la paradoja consiste en que este control sucede sin necesidad de que estén allí físicamente presentes los jefes y supervisores.

En varios países de América Latina se han dictado normas legales para regular el teletrabajo, que tienen muchos puntos en comun. Se introdujeron por Ley en Argentina varias innovaciones que se caracterizan como progresividad en el acceso a derechos.

VI. TELETRABAJO Y RELACIONES DE TRABAJO. EL IMPACTO PREVISIBLE DE LA NUEVA LEY.

Fueron interesantes los debates realizados en el Parlamente cuando se aprobó en 2020 la Ley de Teletrabajo Nº 27.555. Si bien hubo antecedentes que figuran en el Anexo de este artículo, para la mayoría de los abogados laboralistas la Ley de Teletrabajo llega al menos con dos décadas de atraso, pero se adoptó rápidamente (San Juan, ver Anexo). Como originalidad, la iniciativa no fue del gobierno sino de diputados del partido en el poder, que eran sindicalistas o sus asesores. Y hubo numerosas sesiones de discusión con actores de la sociedad civil y empresarial.

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

La Ley es coherente con los avances internacionales y las posturas de la OIT. Dada la novedad y complejidad del tema, a mediados de 2021 quedan aún pendiente muchos aspectos a reglamentar por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y otros que serán objeto de la negociación colectiva, proceso que está en sus inicios.

Pero se trata de una Ley pensada hasta el presente solo para el sector privado, mientras que sería de más rápida y fácil adaptación en el sector público –donde no rige plenamente la Ley de Contrato de Trabajo-. Se podrían dictar leyes nacionales, provinciales y municipales para implementasrlo, a condición de que se digitalicen los trámites, se capacite al personal sin discriminar a los empleados de mayor edad, se modernice la infraestructura, el hardware y el software y se garantice que no haya frecuentes cortes de electricidad ni caídas del sistema. La Pandemia ha contribuido a que sea mayor la proporción de los que teletrabajan ahora en el sector público.

1) Las principales disposiciones de la Ley

Voluntariedad: nadie puede estar obligado, ser discriminado o amenazado con sanciones o el despido si no aceptan la propuesta del empleador para teletrabajar. Se trata de un acuerdo o contrato, voluntario, bilateral, pero que debe ser formalizado por escrito.

Vigencia sectorial: La Ley solo tiene vigencia obligatoria en el sector privado y para trabajadores asalariados.

Igualdad: Los teletrabajadores tienen los mismos derechos que los presenciales y la remuneración recibida no podrá ser menor a la que percibe un empleado que realiza las mismas tareas en modo presencial.

El sistema de remuneración juega un papel determinante en cuanto a su influencia sobre la duración del tiempo de trabajo. Como ya se mencionó, si se establece un sistema de pago por objetivos o basado en el rendimiento (medido en la cantidad de tareas llevadas a cabo durante la jornada de trabajo) esto conduce tendencialmente hacia la intensificación, la prolongación de la jornada y la "colonización" de los fines de semana y los feriados, disminuyendo el tiempo destinado a la vida familiar y generando tensiones. Puede también inducir al *"workaholismo"* o adicción al trabajo.

Si la remuneración se fija según el tiempo de trabajo, la productividad y la calidad de la actividad depende del grado de responsabilidad y dedicación del teletrabajador. *Es por esa causa que se plantea el problema de la "desconexión" cuando se ha cumplido la jornada, o en su defecto que se pacte el pago de horas extras, como predomina en los países desarrollados europeos y en las grandes empresas del hemisferio norte.

Se reconoce el derecho a la desconexión digital cuando se haya cumplido la jornada, sin que por hacerlo sean sancionados. Fuera de la jornada laboral el empleador no puede exigir a la persona que teletrabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio.

La Ley establece la protección de los datos personales así como intimidad del trabajador, y está prohibido que el empleador haga uso de un software de vigilancia.

Se trata de un contrato reversible, y el trabajador que pasó de la presencialidad al teletrabajo puede solicitar en cualquier momento volver a la presencialidad. Si el empleador no da cumplimiento o pone obstáculos a la misma, se considera una injuria y el trabajador puede considerarse despedido.

Los teletrabajadores deben gozan de la protección legal en materia de higiene y seguridad y esto debe ser controlado por la organización sindical y en el caso de

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

que le ocurra un accidente al teletrabajador en el domicilio se considerará como un accidente de trabajo.

Dada la velocidad de los cambios en hardware, software y aplicativos, se reconoce el derecho a la formación a cargo de las empresas, para completar conocimientos como un factor para preservar el empleo, mejorar la productividad, la calidad y el desempeño de la empresa.

En cuanto a los medios de trabajo, la Ley establece que los debe proporcionar el empleador al teletrabajador en su domicilio, pero si se opta por utilizar los que él ya tiene instalados se debe establecer una compensación monetaria, no remunerativa, que será determinada en la negociación colectiva así como reembolsar la conectividad y el consumo proporcional de los servicios públicos.

La Ley argentina que regula el Teletrabajo, establece que las empresas que desarrollen el teletrabajo deben registrarse en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, "acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual". Y prevé que "esa información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente".

Entre los temas pendientes a reglamentar o discutir en el Convenio Colectivo está lo que se refiere al lugar de trabajo, que implica las condiciones de espacio, privacidad, confort y seguridad que se requieren en el domicilio del teletrabajador o en el lugar donde se instale, pero no está claro como compensar los costos por el uso de ese espacio si el teletrabajador alquila o es propietario. Como una novedad en cuanto a este nuevo proceso de trabajo, cabe señalar que el teletrabajador asalariado además de su fuerza de trabajo pone a disposición del empleador su propio domicilio. El resultado de esta negociación va a depender en última instancia de la correlación de fuerzas sociales.

Dos innovaciones importantes fueron introducidas por la Ley aprobada en Julio 2020. La primera es que se especifica que en lo que respecta a las prestaciones transnacionales, se aplicará el contrato de trabajo respectivo de la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona trabajadora. En el caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos deberán establecer un tope máximo de personal para estas contrataciones

2) Las reacciones de los actores sociales ante la nueva Ley (Neffa, 2020).

a) Los empleadores y sus asesores fueron sorprendidos por la velocidad con la que se discutió y se adoptó la Ley. Algunos de sus representantes consideraron que "la ley no reconoce cuál es la realidad del teletrabajo", que puede incrementarles los costos laborales, lo cual harían «inviable» la opción de contratar a un teletrabajador y esta situación "será una fuente de litigios laborales en un momento en que es necesario crear más trabajo".

Ante la incertidumbre respecto de los resultados de la negociación colectiva propusieron que se contratara individualmente a cada teletrabajador, que se fije "un piso" de derechos según la Ley de Contrato de Trabajo y que luego ese "piso" se ajuste a nivel de cada empresa u organización. Otros preferirían que el convenio se negociara con un sindicato específico, a crearse, porque el sindicato de la rama o sector de actividad tendría más volumen de afiliados y obviamente mayor poder de negociación.

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

En cuanto al sistema de remuneraciones, habida cuenta del derecho a la desconexión digital, muchos empleadores proponen que no sea en función de la duración de la jornada, es decir del tiempo de trabajo, porque creen que sería difícil de controlar y los teletrabajadores podrían desconectarse automáticamente después de que se haya cumplido la jornada, sin atender los correos o mensajes llegados fuera de hora aunque sean importantes o urgentes. Su propuesta seria el pago según objetivos, o según el rendimiento, para que los teletrabajadores solo se desconectaran una vez terminadas las tareas.

Los empresarios quisieran tener más libertad para contratar trabajadores extranjeros que estén en el país o que trabajen desde el exterior, dado que pueden establecer con ellos mayor libertad de horarios y remuneraciones sin tener que hacerlo con intervención del sindicato local.

Por su parte, los empresarios de las Pymes piden que se estratifiquen las empresas según su dimensión, proponiendo que las pequeñas empresas que van a contratar teletrabajadores tengan beneficios impositivos y créditos promocionales, aduciendo los nuevos costos que deben asumir

Otro tema controvertido por los empleadores es el de la reversibilidad porque en la Ley no establece que se fije un periodo de preaviso, pero sí que en el caso de que el empresario no lo acepte, el teletrabajador puede considerarse despedido. Los empleadores consideran que en esas condiciones ellos tienen que hacer inversiones con un "costo hundido" porque "implica tener que reservar para ellos oficinas vacías, mobiliario y equipos informáticos sin uso". La reversibilidad les plantearía problemas a las PyMES porque sus instalaciones son pequeñas y no tendrían mucho espacio físico para recibir a los teletrabajadores cuando éstos vuelvan a la presencialidad.

Los empresarios piden que se reduzcan las alícuotas por el pago que hacen a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), dado que como se trabaja en el domicilio habría menos riesgos de accidentes *"in itínere"*.

La Ley plantea que el empleador debe proporcionar «el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación», o en su defecto la «compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja». Esto queda librado a la negociación en el convenio colectivo de trabajo. Los empresarios mencionaron el riesgo de que los usaran para otros fines, personales, comerciales, o por parte de otros miembros de la familia siendo susceptibles de deterioro. Incluso un empleador afirmó que, como los teletrabajadores ya tienen sus equipos electrónicos en el domicilio, no sería necesario que se los proveyera.

Otra innovación importante, criticada por los empleadores y sus abogados, se refiere a la inclusión de la problemática del "cuidado". La Ley establece en el artículo 6°, que quienes hagan teletrabajo y acrediten tener a su cargo "de manera única o compartida el cuidado personas menores de 13 años, con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada". Criticando esta disposición, empleadores hicieron notar que dado el alto porcentaje de mujeres que teletrabajan, la Ley las discriminaría cuando se trate de crear esos puestos de trabajo, porque se preferiría contratar a varones.

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

b) Por su parte los sindicatos y sus asesores recuerdan que la OIT (1975, 1976, 1986) promueve el ejercicio de libertad sindical que implica el derecho a la afiliación y a la negociación colectiva y, por extensión implicaría el derecho de los delegados a contactar al trabajador en su domicilio y estimular su participación en asambleas, elecciones y movilizaciones, que pueden requerir salir del domicilio sin pérdida de sus salarios.

Debido a la crisis y a la incertidumbre generada por la Pandemia, se constata que, para reducir costos laborales, aumentaron progresivamente los contratos de teletrabajadores por tiempo determinado (a plazo fijo) y también los contratados como monotributistas o autónomos, de carácter precario, que voluntariamente buscan una mayor flexibilidad, valoran esa condición como "libertad" para realizar sus tareas. Pero en ese caso, sufren estados de incertidumbre en cuanto a la duración de su relación laboral, porque no cuentan con cobertura social a cargo de la empresa u organización en materia de salud, previsión social, ni perspectivas de hacer carrera.

Los teletrabajadores advierten que son requeridos con frecuencia para tratar asuntos diferentes a los que estaban procesando, interrumpiendo su trabajo, y que deben participar en muchas reuniones o video-conferencias que obligan luego a prolongar la jornada para terminar con el trabajo previamente asignado. Pero si trabajaran en las oficinas de la empresa, esas solicitudes podrían ser rechazadas o se bien se realizarían dentro de la siguiente jornada de trabajo.

A menudo, se solapan los espacios productivos para teletrabajar con los de reproducción de su fuerza de trabajo y atención a la familia.

Varios teletrabajadores expresaron que sufren al trabajar desde sus domicilios porque corren el riesgo de individualizarse, de perder su identidad con la empresa y las relaciones con el colectivo de trabajo.

Con frecuencia, los cortes de energía eléctrica o las interrupciones de la conectividad generan situaciones de incertidumbre y de ansiedad, y prolongan la jornada de trabajo máxime cuando los temas que se estaban analizando eran de importancia para ambos.

Al teletrabajar, se multiplica la cantidad de horas trabajando por medio de pantallas en comparación a lo que sucedía en la oficina, debido a la ansiedad y la responsabilidad para ejecutar el trabajo. Por consiguiente, la fatiga visual que se experimenta es más elevada. Si no hay una norma clara vigente al respecto, (por ejemplo. pausas activas) las opciones que se adopten dependen de la concepción que empleadores y sindicatos tengan de la salud del trabajador y obviamente de la relación de fuerzas cuando se negocie ese sistema en la Convención Colectiva de Trabajo.

Otro problema que deberá ser discutido en la negociación colectiva –porque la Ley es muy reducida en este punto- es la aplicación en los domicilios de todas las disposiciones de prevención de la Ley de Higiene y Seguridad así como su Decreto Reglamentario (dictados por un gobierno dictatorial en 1972 y que han quedado desactualizados) que estuvieron pensados para las empresas industriales y los comercios, pero cuyas medidas de prevención primaria son de difícil aplicación en los domicilios donde el trabajador individual no cuenta con el recurso a los médicos del trabajo e Ingenieros o Técnicos de Higiene y Seguridad que se desempeñaban en la empresa.

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

c) Las formas que puede adoptar la relación salarial de los teletrabajadores

Consideramos que en esta actividad se debería dar prioridad a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado (CDI), con estabilidad y garantía en el empleo, que el mismo esté registrado ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y en los organismos del sistema de seguridad social. Porque las diversas modalidades de trabajo precario (contratos por tiempo determinado, o como monotributistas o autónomos) y el trabajo no registrado) reducen ciertamente los costos empresariales, pero violan la dignidad del trabajador y los derechos humanos, además de perjudicarlos económica y socialmente.

En ciertas empresas se ofrece teletrabajar a tiempo parcial, pero en los hechos se superan ampliamente los horarios pactados sin que se modifique ese salario. A menudo, esos trabajos a tiempo parcial tienen una duración determinada o se ofrecen a cambio de contratos como monotributistas y autónomos, que pueden ser suspendidos sin cobro de haberes cuando amaina el trabajo, generando una segmentación o ruptura que debilita o hace imposible la acción sindical.

Una particularidad que diferencia el teletrabajo respecto del contrato de trabajo "clásico" (con CDI y garantías de estabilidad) es el desarrollo deslocalizado de la tarea. Anteriormente, en los talleres de oficios de la edad media, había trabajo a domicilio, aunque sin uso de las TICs. Pero que sea un empleo atípico o una forma específica de empleo, el teletrabajo no cambia la condición esencial puesto que se trata de un trabajo en relación de dependencia económica, jurídica y técnica que se ejecuta fuera del espacio del establecimiento. La relación salarial sigue siendo de subordinación y por lo tanto debe gozar de la protección laboral y de la seguridad social en igualdad de condiciones que los trabajadores presenciales asalariados. Sigue siempre vigente la división del trabajo, técnica y social, pero a esto se agrega ahora la división "física" del trabajo.

Como una modalidad de promover la integración de los teletrabajadores en el colectivo de trabajo, la legislación de varios países y los convenios colectivos consideran la posibilidad de que se pueda programar en la semana un sistema mixto, días en el domicilio y días en la empresa u organización, para volver a trabajar ahora parcialmente de manera presencial luego de pasado un tiempo.

Otro de los derechos demandados se refiere a la solicitud (con mayor frecuencia hechas por mujeres) de pasar a la condición de teletrabajadora cuando haya razones de fuerza mayor justificada: problemas de salud que impidan su desplazamiento, tareas de cuidado de niños de corta edad, familiares de edad avanzada, o personas con capacidades diferentes.

VII. EL TELETRABAJO PONE EN EVIDENCIA OTROS RIESGOS EN EL TRABAJO

En esta actividad siguen existiendo los riesgos del medio ambiente de trabajo y no solo los tradicionales de higiene y seguridad, aunque los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales serán menos frecuentes que en la industria o la oficina. Obviamente también son menores los riesgos de accidentes *in itinere.*

Un problema que va a necesitar la discusión en los convenios colectivos de trabajo se refiere a las dificultades para que los domicilios cumplan con todas las exigencias para prevenir los riesgos en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo. La Inspección laboral tradicional con respecto a las condiciones y medio

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

ambiente de trabajo y el cumplimiento de la jornada laboral se verá dificultada y requiere ser modernizada.

En algunos casos, el trabajo en relación con empresas o clientes del exterior requiere modificar los husos horarios y se debe trabajar de noche o de madrugada razón por la cual el trabajador debe violentar sus ritmos circadianos en detrimento de la salud. Esta situación debería dar lugar a una compensación monetaria o mejor aún la reducción del tiempo de trabajo como establece la legislación.

Uno de los problemas más importante pendientes se refiere a quien asume el costo de los medios de producción y el de funcionamiento de la actividad. La Ley establece que el empleador debe proporcionar el equipamiento, las herramientas y el soporte que se necesiten para el desempeño de las tareas. Si a pesar de lo que dispone la ley eso queda a cargo de los teletrabajadores, los empresarios lograrían reducir sus costos en capital constante.

Pero si nos guiamos por el sentido común, como propone la OIT los medios de producción utilizados para hacer el trabajo deben ser provistos por la empresa que es la que se va a beneficiar con su trabajo, o en su defecto proceder a una negociación para compensar periódicamente el uso y la amortización de las PC y sus periféricos.

Esas decisiones deberían también incluir la mesa y sillas ergonómicas, la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar, el extintor de incendios y su carga, un botiquín para primeros auxilios, los seguros contra robos y roturas de los equipos y obviamente el pago proporcional del consumo de los servicios públicos utilizados, así como eventualmente un alquiler por el uso exclusivo o compartido de una parte del domicilio.

Dada la duración real de la jornada, los trabajadores por medio de los sindicatos reivindican el derecho a la desconexión. Por eso es tensa la negociación sobre el sistema de remuneración: si es según el tiempo de trabajo, luego de cumplir el horario pactado habría que pagar horas extras o hacer valer el derecho a desconectar los equipos. Pero si el pago es por objetivos o según el rendimiento aquella reivindicación no tendría mayor sentido... pero la jornada tendría impactos sobre la salud.

La Pandemia ha puesto en evidencia y acentuado los riesgos psicosociales en el trabajo, que estaban total o parcialmente invisibilizados. Desde que cambia el modo de desarrollo que hemos evocado al inicio, se modificó la lógica del modo de producción y de acumulación así como la exacerbación de la competencia entre países y no solo entre empresas debido a los procesos de mundialización y financiarización de la economía que han provocado la intensificado del trabajo.

Además del dolor y la fatiga experimentados por los cuerpos, la mayor intensidad ha dado lugar al sufrimiento psíquico y mental, es decir que impactan sobre las dimensiones más profundas del ser humano. Nuestras investigaciones muestran que las mismas son las que más experimentan los teletrabajadores y que en el origen de estos riesgos está el contenido y la organización del proceso de trabajo (Neffa, 2015). La Pandemia –y sobre todo el confinamiento- obligaron a repensar la organización del trabajo, para tratar de que la misma sea más creativa, estimule la autonomía responsable. Eso va a depender también del aprendizaje que deben hacer los jefes y supervisores para adecuarse a estas nuevas formas de establecer la relación con el personal que tienen a su cargo cuando no hay una presencia física.

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

Con frecuencia, las investigaciones han constatado cambios en las relaciones establecidas mediante las TICs entre el teletrabajador, los jefes y supervisores, así como con los clientes y usuarios y los compañeros de trabajo. Progresivamente, en lugar de relaciones plenamente "humanas" (es decir donde intervienen los cuerpos, las dimensión psíquicas y mentales), las relaciones pasan a ser relaciones digitales, que cuando hay conexión dan una imagen transfigurada de la realidad. La voz que emiten o escuchan parece la de un robot, en las pantallas no se ven todas las dimensiones de los cuerpos (solo dos de las tres), no se percibe la temperatura y el olor del otro, que lo identificaban. (Rubbini, 2018).

En conclusión, este proceso de trabajo implica una intensificación y mayor fatiga física, psíquica y mental que pueden estar en el origen de enfermedades que no están incluidas en el listado de la legislación.

Con el paso del tiempo, la atención de los interlocutores sociales se refirió a los derechos y obligaciones de los teletrabajadores para regular esta nueva modalidad de trabajar, haciendo visible sus posibles consecuencias sobre la salud desde la perspectiva de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST).

Definimos los RPST como "los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que interactúan en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores" (Gollac, 2011 y Neffa, 2019). ¿Cuáles son esos riesgos que pueden provocar sufrimiento? Los agrupamos sintetizando su contenido, en seis ejes (Neffa, 2015).

* *La demanda psicológica y el esfuerzo requerido para ejecutar la actividad que* está originada por la cantidad, el ritmo y la intensidad del trabajo, por la duración real del tiempo de trabajo, y su exposición a los riesgos del medio ambiente de trabajo.
* *Las exigencias emocionales* pues es una actividad que con frecuencia implica controlar las emociones, no expresarlas para tener la capacidad de soportar pasivamente insultos y amenazas, fingir que se es amable para no contrariar a los jefes y fidelizar a los clientes sin recibir quejas.
* *La autonomía en el trabajo* consiste en no tener que asumir una actitud pasiva en el trabajo, y poder participar en la adopción de decisiones que les conciernen. Pero se genera sufrimiento si prima una excesiva división técnica y social del trabajo que le restan autonomía y estímulos para involucrarse en el trabajo.
* *Las relaciones sociales en el trabajo y las relaciones de trabajo* pueden constituir un factor negativo dado el hostigamiento, la violencia física o verbal, el acoso sexual, o un aspecto positivo por la utilidad de un trabajo ejecutado formando parte de un equipo, sin que se estimule la competitividad entre los teletrabajadores.
* *Los conflictos éticos y/o de valores* se generan cuando para trabajar se deben violar sus creencias, valores, normas y convicciones, cuando el trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad porque no dispone de las medios y equipos de producción adecuados, cuando tiene la obligación y es presionado para trabajar apurado.
* Los riesgos en cuanto a la *inseguridad en la situación de trabajo y a la estabilidad en el empleo,* surgen cuando se percibe una amenaza de desempleo, si se tiene un trabajo precario, sin protección social o cuando no hay posibilidades de ascenso o promoción.

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

El impacto de los riesgos psicosociales sobre la salud psíquica y mental de los trabajadores se verifica dada la unidad sustancial de los seres humanos. Si una de esas dimensiones es vulnerada por el dolor o el sufrimiento, eso tiene repercusiones sobre las demás y finalmente esos riesgos se somatizan (Kristensen y otros, 2005, Neffa, 2015).

El teletrabajador se enfrenta a riesgos para la salud por el trabajo constante ante pantallas de visualización, los gestos y posturas que debe mantener. Esto puede provocar trastornos oculares, por ejemplo el "ojo seco" cuando la vista queda mucho tiempo fija. Si las posturas son inadecuadas y las mesas y sillas de trabajo no tienen un diseño ergonómico, con el correr del tiempo pueden provocar dolores y trastornos músculo-esqueléticos que pueden obligar a interrumpir el trabajo.

Es un trabajo en soledad que requiere estar muy atento, utilizar la memoria y las capacidades cognitivas para poder ejecutar un trabajo eficaz y de calidad y esta carga mental la carga psíquica alcanzara niveles muy superiores a las que experimentan los trabajadores en las actividades presenciales.

Trabajar en el domicilio no siempre se puede llevar a cabo sin perturbar la vida familiar, pues implica cambiar los ritmos, los horarios, la disposición del espacio y se generan disputas por el uso de los dispositivos electrónicos.

VIII. REFLEXIONES Y PERSPECTIVAS

No existen determinismos tecnológicos ni una sola alternativa para hacer frente a este problema emergente cuya importancia es creciente.

La garantía para que se identifiquen los problemas que acabamos de mencionar, es que se asegure al colectivo de trabajo la libertad de expresión de la subjetividad y se escuche a los trabajadores que los padecen, a fin de que con esa información los responsables empresariales de la gestión de la fuerza de trabajo y los representantes de los trabajadores tengan la posibilidad de analizar, evaluar y participar para adoptar medidas colectivas de prevención por medio de Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo a nivel de las empresas y organizaciones.

El deterioro de la vida y la salud de los trabajadores por el impacto de los riesgos que acabamos de mencionar también tiene impactos sobre la microeconomía porque provocan ausentismo laboral, perturban e interrumpen el normal funcionamiento de las empresas y organizaciones, generan conflictos interpersonales, sociales y laborales, que incrementan los costos directos e indirectos afectando la competitividad de las empresas. Y a nivel macroeconómico se requerirá mayor presupuesto (que requerirán mayores impuestos) para asegurar el funcionamiento de los servicios públicos de salud y seguridad social. Pero según la OIT y la OMS, estas dimensiones económicas cuya magnitud es creciente en todos los países, todavía no son relacionadas de manera directa con las profundas causas visibles e "invisibles" que los provocan. Esta es la importancia del análisis del contenido y la organización del proceso de trabajo. Por eso varios países avanzados han adoptado políticas que buscan primero mediante investigaciones identificar las causas y adoptar políticas para tratar de cambiarlos para "humanizar el trabajo", como ya lo propuso la OIT hace tiempo (1974 y 1976).

Declaración de conflicto de interés

No se declara ningún conflicto de interés.

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

BIBLIOGRAFÍA

Argentina (2020), Diario Oficial, Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo Ley Nº 27.555.

BOYER, R. (2007). Crisis y regímenes de crecimiento: una introducción a la teoría de la regulación. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad.

BOYER, R. (2018) Transformation des capitalismes, nouveaux modes de gestion du travail et subjectivité des salariés (1970- 2016), Institut des Amériques"

CORIAT Benjamín (1982), *El taller y el cronómetro*, Ed. siglo XXI.

DEIBE, Enrique (2020), Teletrabajo:contexto y nuevo encuadro normativo, Ciclo charlas 2020, Especialistas en relaciones laborales, grupo Bologna Castilla la Mancha,Turin, Teletrabajo Buenos Aires.

GOLLAC, Michel (Dir.) (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maitriser. Paris: Ministère du Travail, de l 'Emploi et du Dialogue Social.*

KRISTENSEN, T.S., SMITH-HANSEN, L., JANSEN, N. (2005). *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment,* Scand J Work Environ, Health, 31, 438-449.

NEFFA, J. C. (2019) *¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado /* Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET; Universidad Nacional de la Plata, Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina.

NEFFA, J. C. (2015) *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, Universidad Nacional de Moreno.*

NEFFA, J. C. (2020) *Aportes para pensar la pospandemia COVID-19: innovaciones y nuevos procesos de trabajo,*1a ed . - Moreno : UNM Editora, 2020. Libro digital, PDF.

OIT (1976) *Programme International pour l' Amélioration des Conditions de Travail* (PIACT), BIT, Génève.

OIT (1986) *Introduction aux conditions et milieu de travail*, BIT, Génève.

OIT, (1975) *Por un trabajo más humano*, Memoria del Director General, BIT, Génève.

RUBBINI, N. I. (2018). *Organizaciones que implementan teletrabajo: recomendaciones para facilitar las relaciones sociales satisfactorias en el trabajo* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina.

Praxis Psy
Invierno 2021, Nº35, 1 - 109.
ISSN 2735-6957
DOI: 10.32995/praxispsy.v22i35.156

ANEXO LEGISLATIVO SOBRE TELETRABAJO ELABORADO POR CLAUDIO SAN JUAN (SRT)

En el año 2003, mediante la Ley 25.800 se aprueba el Convenio sobre el Trabajo a Domicilio, 1996 (núm. 177), el cual fue ratificado con fecha 31 de julio de 2006.

El Convenio Internacional de Trabajo Nº 177, reguló en 1966 el trabajo a domicilio. Fue ratificado por Ley 25.800 en 2006. El mismo establece que los empleadores deberían tener la obligación de:

(a) informar a los trabajadores a domicilio acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el empleador, señalarles las precauciones que fuese necesario adoptar y, según proceda, facilitarles la formación necesaria;

(b) garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos que faciliten a los trabajadores a domicilio estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados y adoptar medidas razonables con el fin de velar por que sean objeto del debido mantenimiento;

(c) facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal necesario.

El primer proyecto de "Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia", fue elevado al Congreso en 2007 (Mensaje 829), pero sus antecedentes constan desde el año 2003.

En 2009, por la Resolución 1003/2009 ese Ministerio creó el Programa "Teletrabajo".

Las Cámaras de Diputados y de Senadores, aprobaron en Julio 2020 La ley de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, que deberá ser reglamentada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Previamente se habían adoptado varias Resoluciones

Res. 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT): Procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones de la Leyes Nros. 19.587 y 24.557 a las y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo.

Resolución No 147/07 de la Secretaría de Trabajo: Homologa el Acuerdo entre la Federación de obreros, especialistas y empleados de los servicios e industria de las telecomunicaciones de la República Argentina (FOEESITRA) y la empresa TELECOM. Trabajo frente a Pantallas de Videoteclado. Equipos con pantallas de visualización, participación del trabajador y ergonomía del software y otros acuerdos y convenios colectivos de trabajo en el marco del PROPET.