

Teletrabajo, subjetividad y lazo social

Lic. Vanessa E. Cravero

Especialista en Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Consultor Independiente.

Córdoba. Argentina.

vcravero@yahoo.com

ABSTRACT

El escrito reflexiona sobre el Teletrabajo intentando abrir interrogantes sobre los cambios que instala en cuanto a la organización del trabajo. Para ello, se exploran sus condiciones de producción.

Esta nueva organización, recuerda al ideal de red de flujos interconectados, coordinados en sus nudos por colectivos auto-organizados, donde ninguno constituye el centro.

Interesa reflexionar sobre cómo se producen transformaciones en la manera de construir lazos sociales y en la construcción de subjetividades. En definitiva provoca reactualizar el debate sobre la centralidad del trabajo.

Dichas reflexiones intentan explorar líneas de acción profesional para contribuir al desarrollo e implementación de programas que promuevan estas prácticas y también reflexionar sobre sus fundamentos y pensar por ejemplo si desde la empresa se busca perpetuar una modalidad existente por medio de una nueva estrategia o bien acompañar la emergencia de lo instituyente, con un nuevo modo de trabajar.

Palabras clave: producción social de subjetividad- modos de organización del trabajo-binarismos-

I. INTRODUCCIÓN

La intención de este escrito es reflexionar sobre las iniciativas de Teletrabajoⁱ. Debido a que es un fenómeno en crecimientoⁱⁱ, no se pretende agotar aquí los alcances del mismo, pero sí abrir la reflexión a fin de poder orientar el abordaje profesional ya que se no se trataría sólo de una manera diferente de trabajar sino que invita a pensar las profundas transformaciones que conlleva.

Por un lado, interesa pensar y abrir interrogantes sobre los cambios que instala en cuanto a la lógica organizativa del trabajo. En este sentido, se plantea el ideal de Red de flujos interconectados, coordinados en sus nudos por colectivos auto-organizados, donde ninguno constituye el centro, produciendo desplazamientos en términos de la dinámica del poder. Por otro, cómo se producen transformaciones en la manera de construir lazos sociales y en la construcción de subjetividades y en definitiva cómo provoca reactualizar el debate sobre la centralidad del trabajo.

En suma dichas reflexiones no buscan un lugar vacío sino que intentan explorar líneas de acción profesional en el intento de contribuir al desarrollo e implementación de programas que promuevan estas prácticas y también reflexionar sobre sus fundamentos y pensar por ejemplo si desde la empresa se busca perpetuar una modalidad existente por medio de una nueva estrategia o bien acompañar la emergencia de lo instituyente, con un nuevo modelo o modo de trabajar.

II. CONDICIONES DE PRODUCCIÓN DEL TELETRABAJO.

Castoriadis invita a reflexionar desde una perspectiva histórico-social. De alguna manera advierte que ni la simplificación sincrónica, ni la simplificación diacrónica, permitirá un abordaje amplio y profundo como para dar lugar a preguntas potentes que lleven a reflexiones poderosas en términos de la acción profesional.

Así, se habilita a pensar las múltiples y recíprocas interacciones que generan el marco de posibilidad de la emergencia del Teletrabajo. Asumiendo que es una lectura fragmentada, la presentación cronológica de algunos hitos del Teletrabajo, aportarán cuestiones de lo diacrónico que contribuyen a ilustrar el fenómeno y así diversificar la reflexión.

Algunas iniciativas de Teletrabajo datan de fines de los años 50, en la sociedad post-industrial. Con la crisis económica de los años 70 se crean grandes expectativas sobre su difusión ya que era necesario pasar de sistemas fijos de producción a procesos y sistemas flexibles que permitan adaptarse rápidamente y a menor costo a las demandas o cambios del mercado (postfordismo), pero el bajo desarrollo masivo de las TICsⁱⁱⁱ impidieron ese desarrollo. Sin embargo, sí aparecieron la subcontratación, el achatamiento y reducción de estructuras organizacionales, etc. y llegados los 80s, el Teletrabajo todavía se practicaba muy escasamente. Los proyectos piloto no lograban ser exitosos fundamentalmente por la resistencia empresarial hacia un cambio tan profundo de la

organización del trabajo. Fue la década del noventa la que dio un gran impulso, a partir de la generalización de las TICs (De la Cámara Arrilla 2000; Lenguita, P. Duhalde, S. Villanueva, M. 2005).

La regulación – compleja por la diversidad del Teletrabajo- llega más tarde en Italia en 1998^{iv} y en 2002 en la Comunidad Europea con la firma del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo. Sin embargo esto constituye todavía un punto crítico en la mayoría de los países en donde se desempeñan los teletrabajadores.

¿Pero qué otros aspectos de los 90s, además del desarrollo de las TICs, explican este renovado impulso hacia el Teletrabajo? Esta década presenta un colectivo de trabajadores, especialmente los profesionales, con elevadas expectativas de desarrollo y de reconocimiento por un lado y de organizaciones escasamente preparadas para brindar oportunidades, por otro. Por el contrario la vida dentro de la misma requiere el agotamiento del tiempo productivo, con jornadas que en la jerga interna se conocen como “full life”^v impidiendo a su vez el despliegue de esas necesidades en el afuera, durante el tiempo libre que es cada vez más acotado. La crisis del empleo a nivel mundial ocurre en simultáneo con debates en torno al rol de la familia, el uso del tiempo libre, la importancia de la calidad de vida, la demanda de acceso equitativo sin restricciones de género o físicas. Todo ello impulsa la revisión de las modalidades de trabajo.

En oposición a los preceptos de la modernidad que instala la separación entre la racionalidad sustantiva (ética) y la racionalidad de medios (resultados), desplazando al ámbito privado los planteos éticos^{vi}, el trabajador actual se cuestiona cada vez más sobre la racionalidad sustantiva y de fines del trabajo que realiza dentro de esas organizaciones. Esta separación de racionalidades, de espacios y de roles, provocó entre otras cuestiones, el desplazamiento del lugar central de la familia como eje organizador de la vida social, al delegarse sus funciones en diferentes organizaciones (escuela, hospitales, etc.).

Paradójicamente, se explican fenómenos actuales como la delincuencia, la inseguridad, las adicciones, entre otras, por la crisis de valores y éstos son habitualmente adquiridos en el seno de las familias. Es decir, el planteo de calidad de vida, no sólo se refiere a la organización dentro de la cual la persona desarrolla su rol laboral, sino que se extiende a la trama de instituciones y organizaciones que involucran la vida en sociedad.

III. TRABAJO, TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TICS) Y PRODUCCIÓN DE SUBJETIVIDADES Y LAZOS SOCIALES.

La adquisición de tecnologías implica un proceso acumulativo de elaboración de modos de acción y de conocimientos que son el soporte para su utilización efectiva. Podría decirse que en lo manifiesto aparecen nuevas maneras de trabajar (desde el hogar, en una oficina remota, etc.) y tareas que se ejecutan de manera diferente, siendo necesarias otro tipo de competencias (autoadministrar el tiempo, autocontrolar, etc.), pero la organización entera es objeto de otros cambios a veces poco perceptibles. ¿Cómo pensar las transformaciones que estos procesos que se viven como naturales, producen en la constitución de los grupos al interior de la organización y cómo esto afecta la construcción de subjetividad?. Al decir de Crozier y Friedberg (en Villavicencio D., 2006), el sujeto en una organización es un actor que participa en un juego de relaciones contingentes que circunscriben su acción productiva y social, es decir, el sujeto no es un ente disciplinado y desprovisto de proyectos o carente de recursos de transacción. El uso de sus competencias, los conocimientos, el lugar ocupado, sus historias personales, constituyen aspectos que puede utilizar como recurso de negociación. A esto se suma que los cambios introducidos por las TICs están, comparativamente con décadas anteriores, más afianzados y a su vez más naturalizados dificultando la lectura de los profundos efectos que en las tramas de relaciones produce.

¿Cómo comprender o abordar las prácticas de Teletrabajo en relación con el concepto de subjetividad?. Según algunas estadísticas (De la Cámara Arrilla 2000), el Teletrabajo está más difundido entre poblaciones con estudios universitarios. Las competencias que se requieren para acceder a esta modalidad son parte de la explicación de esta estadística (dominio de las TICs, posibilidad de complementar la ausencia de vínculos cotidianos con iniciativas extralaborales, autogestión del tiempo, etc.). Será necesario dar cuenta de las nuevas exclusiones que se instalan y que se soslayan tras los beneficios de acortar distancia geográfica y el tiempo. Exclusión que desde lo técnico/instrumental -los que poseen acceso a la tecnología y los que no- es complejizada por la exclusión provocada por las condiciones de uso, como son las competencias necesarias para operar y la modalidad de relación que se desprende.

En suma, interesa visibilizar los efectos o implicancias de estos desplazamientos sobre el sentido subjetivo (González Rey, 2005) pensando a la subjetividad no como interioridad sino como subjetividad social, es decir, aquella que excede los límites físicos del individuo y que responde a este sujeto en acción y contexto.

La noción de *imaginario social* propuesta por Castoriadis (en Fernández, A. M. 1993), alude al conjunto de significaciones por las cuales un colectivo, una sociedad, un grupo, se instituye como tal: para ello no sólo debe inventar sus formas de relación social y sus modos de contrato, sino también sus figuraciones subjetivas. Constituye, así, sus universos de *significaciones imaginarias sociales*^{vii} que operan como los *organizadores de sentido* de los actos humanos en cada época social/histórica, orientando y dirigiendo la vida de los individuos que constituyen una sociedad, estableciendo lo permitido y lo prohibido, lo valorado y lo devaluado; dando los atributos que delimitan lo instituido como legítimo o ilegítimo, acordando consensos o disensos. En esta línea, es interesante plantear cómo opera en el marco de las significaciones sociales colectivas, la idea de un trabajador fuera de la

fabrica/oficina/corporación e inserto en su hogar. Al hogar, se atribuyen significaciones de privado, íntimo pero también se lo asocia a lo femenino, y al “no trabajo” –vale decir, no “asalariado”-. Se invisibiliza allí, la elección que el trabajador realiza. Una vez más lo diferente, sería sinónimo de negativo o inferior. Algunos teletrabajadores sintetizan lo anterior bajo el Mito “trabajar en la casa no es trabajar”, generando profundos efectos en la subjetividad e identidad del trabajador.

El teletrabajo y particularmente el trabajo desde el hogar, busca instituir nuevos modos de pensar el trabajo y las relaciones entre los trabajadores en un juego dialéctico de ‘invención’ que genera nuevas realidades y que a su vez, dichas realidades refuerzan tal invención. Asimismo, las TICs contribuyen a la división de oficios, marcando por ejemplo más profundamente la diferencia entre trabajo manual y no manual y, en consecuencia, la puesta en valor en tanto reconocimiento de la labor realizada, asimismo en cuanto a cómo se remunera y cómo se definen trayectorias laborales de éxito o fracaso, entre otras, generando efectos directos en la construcción social de las subjetividades.

La cuestión del imaginario social en tanto universo de significaciones que instituyen una sociedad es inseparable del problema de poder. Ubicar la naturaleza de poder supone interrogar sobre la inscripción de sus dispositivos no sólo en la organización de una sociedad y sus instituciones, sino también su inscripción en la subjetividad de hombres y mujeres.

El poder entendido como la relación de fuerzas invita a pensar en los dispositivos de control. Así, el dispositivo panóptico^{viii}, característico de la sociedad moderna y de control, permitía controlar a un grupo de personas sin la necesidad de la presencia de alguien que controle y debido a la imposibilidad de quien es controlado de observar su posición en relación al resto, éste se autocontrolaba. El Teletrabajo como modalidad mediada por las TICs, sostiene este mecanismo pero permite instalar multiplicidad de relaciones que antes eran impensables. A diferencia de una organización en donde “Cada cual en su lugar, está bien encerrado. Es visto, pero él no ve, objeto de una información, jamás sujeto en una comunicación. ... La multitud, masa compacta, lugar de intercambios múltiples, individualidades que se funden, efecto colectivo, se anula en beneficio de una colección de individualidades separadas.” (Foucault 1989) con el Teletrabajo se instala una lógica de inclusión en una red. Se utilizan términos como “estar conectados” para mencionar un hecho puntual y tecnológico pero también implícitamente, la posibilidad de vincularse a otros donde el no compartir espacios y temporalidades hace infinita la posibilidad de interacciones, incluso en forma simultánea, siendo el control, no imposible desde lo técnico pero sí difícil en tanto la magnitud de relaciones que pueden establecerse. Ya que el Teletrabajo posibilita interactuar con un número superior de personas en forma simultánea sin necesidad de compartir el espacio, probablemente sea necesario no sólo la formación en aspectos técnicos para acceder y utilizar competentemente los medios de comunicación electrónica, si no que además, se hace necesario el estudio de idiomas y códigos culturas. En este sentido, implica un esfuerzo de parte de la organización para proveer de medios alternativos a este trabajador para mantener su sentido de pertenencia a la organización (Bélanger 1999). Podrían pensarse modalidades combinadas en donde el Teletrabajador realice su trabajo en una alocación diferente, pero que comparta regularmente reuniones de trabajo ya sea con contacto cara a cara o bien por video conferencia o bien actividades con objetivos exclusivamente sociales.

Es interesante pensar qué nuevas maneras de distribuir y sostener posiciones de poder serán necesarias crear en esa red virtual de trabajadores. Es que el teletrabajador en general, trabajador del conocimiento, impulsa a pensar otras maneras de organizarse ya sea de manera autónoma o bien en el marco de la empresa posfordista. Dice Gorz, (1999) “El paradigma de la organización es reemplazado por el de la red de flujos interconectados, coordinados en sus nudos por colectivos auto-organizados, de los cuales ninguno constituye el centro. En lugar de un sistema central-mente hetero-organizado (como lo era el modelo fordista), tenemos un sistema auto-organizador descentrado, comparable a un sistema nervioso al que las redes interconectadas intentan imitar.”

El dispositivo panóptico automatiza y des-individualiza el control y en consecuencia el poder (Foucault 1989). En la modalidad del Teletrabajo el poder no sólo está desindividualizado, sino que está además “deshumanizado”, es decir el control, la observación no implica solamente a otro sujeto sino que es la tecnología la que posee también tiene esa facultad.

Entonces, ¿qué conexión, lazo, vínculo se construye desde esta lógica? ¿qué potencialidades y dificultades presenta ese ideal de red en la construcción de subjetividades? ¿Quizá ayude a pensar los hábitos de los adolescentes cuyo medio de vinculación, expresión y diálogo es el Chat. La novedad de esa lógica, produce simultáneamente adultos temerosos y jóvenes que construyen en un ámbito y manera diferente ¿aparece nuevamente allí la rotulación de lo diferente como negativo y hasta nocivo?

Por otra parte, ¿qué pasa con esa relación con el otro que permite construir a partir de compartir conocimientos de alguien que sabe más?. Pareciera que existe un desplazamiento de la fuente de poder desde el sistema de autoridad, al sistema de habilidad (Mintzberg, H. 1992).

Si la sociedad moderna, con la emergencia de la organización como “norma universal de las estructuras sociales” (Lapassade y Loreau 1973) implicó una gran concentración de poder en estos espacios, el Teletrabajo podría verse como una amenaza a esa concentración de poder ya que éste estaría distribuido en los diversos nudos de la red. En este sentido, el Teletrabajo refuerza la idea de la estrategia sin estrategia de Foucault. Esto contribuye a generar resistencia a esta modalidad por parte de los jefes o mandos medios pero también de los máximos referentes de poder de la organización.

IV. LOS BINARIMOS

En la sociedad pre-industrial el trabajo estaba integrado a lo familiar, a lo doméstico, incluso el trabajo rural, puertas afuera del hogar, se desarrollaba en un espacio cercano a la vida familiar. La era industrial, le propone a las personas una alocación diferente no sólo por ir a trabajar a la fábrica como espacio diferente al doméstico, sino porque muchos abandonaron sus oficios (trabajadores rurales, artesanos, entre otros) para desarrollar su labor como obrero en una fábrica en la ciudad.

Así, con la sociedad moderna e industrial, se instala con fuerza el binarismo vida privada vs. vida laboral y en consecuencia, desarrollo personal vs. desarrollo profesional. También, instaló la idea de eficiencia y en este sentido otro binarismo tiempo productivo vs. tiempo libre, donde el uso eficiente del tiempo implica “agotamiento” del tiempo, desvalorizando el tiempo de ocio y de descanso, produciendo desde la significación, desigualdad o inferioridad con respecto al tiempo productivo.

Pero esta división taxativa del tiempo, invisibiliza o desvaloriza aquel tiempo libre que existe dentro del tiempo productivo. Es frecuente escuchar frases como “otra vez de reunión, ¿cuándo van a trabajar?”, es decir, división taxativa e irreal y también desvalorización de los espacios de trabajo que implican producción colectiva. En ese marco, ¿qué podría pensarse sobre la subjetividad que se construye en esos espacios? Es llamativo observar que algunos de los fundamentos que se esgrimen en contra del teletrabajo tiene que ver con discursos de temor sobre la pérdida de lo vincular en el trabajo. Sin embargo, pareciera que tras ese argumento, se presenta la preocupación por la pérdida de un tipo de vínculo que es el de control, por ejemplo, superior-colaborador. Diferente es la preocupación si pensamos la construcción de la subjetividad como un proceso colectivo ¿cómo impactará en la construcción de subjetividad y del lazo social el desplazamiento del espacio físico y cotidiano como punto de encuentro? ¿qué se pierde y qué se capitaliza en ese sentido con el Teletrabajo?

Es interesante detenerse unos segundos a pensar por qué nombrar al Teletrabajo como “alternativa” y recordar que la elección de esta palabra implica también una toma de posición en relación a un centro (Fernández, A. M. año 2009). En este sentido, pareciera que es alternativa en relación con trabajo “normal”–como sinónimo de asalariado, fuera del hogar, en blanco, etc.-. El desafío es reflexionar y proponer más allá de esos centros, intentando pensar desde la diferencia sin connotaciones, al decir de Deleuze “pensar la diferencia de la diferencia”.

El foco estará puesto entonces, en el Teletrabajo como una elección personal o laboral –una de tantas otras igualmente válidas- planteada desde el deseo del trabajador y no sólo como una medida que las organizaciones proponen como parte de sus estrategias de flexibilización y afrontamiento de las crisis y cambios contextuales.

Pareciera que tras la fuerza instituyente, aparecen significaciones que hacen pensar en un trabajo de menor calidad, o de menor jerarquía, desarrollado por una minoría que no elige esta modalidad sino que la asume pasivamente y que sin una adecuada mirada y abordaje potencialmente es capaz de polarizar aún más a los trabajadores entre los que están dentro o fuera del sistema. Esto es de suma relevancia, porque ese imaginario social opera como una fuerza centrífuga que silenciosamente puede impedir o desacreditar lo que se piense o realice por fuera de un orden de cosas dado.

Es necesario entonces, propiciar otras ‘formas de pensar’ posibilitando la superación de la episteme ‘de lo uno’ que hegemonizó los saberes modernos de occidente y llevó a pensar por separado lo que ahora se intenta vincular (Bozzolo, 2008).

V.LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL EN LA RED.

Lo precedente, impacta desde el marco ético-profesional para pensar la intervención (venir entre). Será importante tener en cuenta el entramado de relaciones de la organización en cuestión en este momento, es decir cómo la historia particular, las relaciones sociales que se establecen, la cultura que se vive y que se pregona, los conflictos de intereses, etc. definen un marco a la misma.

En ese contexto, la principal herramienta será la pregunta. Por caso, ¿qué sucede cuando no existe una condición de mercado o de empresa que legitime el medio (Tele), Vale decir, ¿qué sucede cuando no es el mercado el que solicita... sino el trabajador?.

Algunas empresas del medio entienden el Teletrabajo como una herramienta que cubre su necesidad de posicionamiento nacional-, por ejemplo, aquellas donde no es posible que su casa matriz, se localice en el mismo lugar que sus centros productivos o sus clientes, como los Bancos, los Hipermercados, la industria alimenticia, cementeras, entre otras. Otras, entienden al teletrabajo como una alternativa para incluir a personas con necesidades diferentes y en este sentido buscan retener a sus “talentos”. Otras como una manera de responder a personas con capacidades diferentes, en el marco de sus prácticas de RSE (Responsabilidad Social Empresaria),

En este sentido es relevante reflexionar si el Teletrabajo implica un trabajo de primera o segunda, reservado para aquellas poblaciones con capacidades diferentes, o con deseos diferentes o con géneros diferentes.

Así, se hace necesario, pensar en cómo sostener reglas claras y equitativas que garanticen que el Teletrabajo sea realmente un modo legítimo. Por ejemplo, deberán esclarecerse los criterios de promoción del personal e indicar si las personas que teletrabajan están comprendidas en los planes de sucesión o no y en caso de estarlo, si el cambio de puesto implicaría abandonar dicha modalidad.

Por otra parte, es posible que muchos oficios o puestos, no puedan desarrollarse bajo la modalidad del Teletrabajo al menos de la manera que se ha concebido la organización hasta este momento. Será necesario revisar el diseño de estructuras y herramientas disponibles. También plantea desafíos profesionales en cuanto la distribución y gestión del poder, las competencias de los equipos de teletrabajadores y en este sentido ¿cómo contribuir a generar las condiciones necesarias para la implementación de esta modalidad? ¿cómo seleccionar y formar líderes competentes para trabajar con equipos de teletrabajadores?, ¿cómo acompañar en la formación de las competencias necesarias para Teletrabajar? ¿cómo pensar lo grupal desde esta nueva modalidad? ¿qué dispositivos facilitar? ¿cómo fortalecer la dinámica vincular y grupal desde lo virtual?.

VI. REFLEXIONES DE CIERRE

Se presentarán algunas ideas y una serie de preguntas en lugar de conclusiones ya que en Ciencias Sociales las afirmaciones encierran parte de “la verdad” o de “la realidad” y a su vez ocultan otras, más aún por tratarse el Teletrabajo de un fenómeno contemporáneo sobre el cual se están construyendo saberes.

La modernidad trajo consigo a las organizaciones, sin introducir nuevas funciones sino diferenciando las existentes realizadas hasta ese momento en el seno de la familia o del grupo social de referencia organizándolas en torno a nuevos espacios y nuevas reglas. Es decir, lo novedoso no fue educar, sino, la escuela. En esta línea, podría decirse que el Teletrabajo centra su interés en la función en primer lugar y en segundo lugar en la organización. Y la pregunta, ¿cómo sostener la función fuera de la organización? ...especificando... ¿cómo dentro de una organización pero fuera del edificio?. Detrás de este interrogante, una pregunta más poderosa ¿Las organizaciones serán el lugar donde las personas desarrollarán su vida laboral/profesional en el futuro?.

Al decir de Gorz (1999) “es hora de pensar al revés: de definir los cambios que se deben realizar partiendo del fin último al que se quiere llegar y no los fines partiendo de los medios disponibles, de los parches inmediatamente realizables”.

En este sentido, se busca en el Teletrabajo reproducir un orden dado cambiando el contexto o bien se busca pensar el trabajo y el trabajador de manera diferente, como una manera de integrar las actividades de la vida cotidiana al trabajo, dando al trabajo un espacio equivalente a otras facetas de la vida humana -no necesariamente el central ni el único-. ¿Cómo pensarlo como medio de inclusión sin instalar en esa misma operación desigualdades?

Gorz plantea que ese cambio es posible pero implica salirnos de las posiciones mágicas e instantáneas propias del modelo que se instaló con la sociedad salarial y sus promesas de satisfacer todas las necesidades y lograr la felicidad y el progreso. Es necesario iniciar hoy para construir ese mundo que el autor llama el éxodo, es decir “...empezar a ser conscientes del hecho de que empieza a ser posible una sociedad al lado, por debajo, por encima de la que deja de existir. No es que deje de existir, pero ya nadie encuentra el camino en ella. Ya nadie tiene su lugar. Para tener un lugar, hoy, hay que ubicarse afuera” (Gorz, A. 1999).

¿Cómo unir lo separado? ¿cómo superar las contradicciones y los mandatos que se sostuvieron durante décadas? ¿cómo contribuir a instalar en el imaginario colectivo la idea de que quien teletrabaja... “trabaja”? ¿cómo atraviesa esta integración la problemática de género? ¿cómo garantizar una adecuada regulación que permita pensar al Teletrabajo como trabajo digno? Cómo generar invención y no reproducir la lógica “empresaria” en los espacios hogareños?. Probablemente la relativa novedad del Teletrabajo sobre todo en Argentina brinde la posibilidad de no colocar apresuradamente en categorías a-históricas y universales y por el contrario invite a reflexionar y problematizar ya que como señala Gorz “(...) no comprendemos más que lo que sabemos y no sabemos más que lo que somos capaces de comprender. Si percibimos e interpretamos lo nuevo según esquemas interpretativos y los estereotipos culturales de lo viejo, seguimos ciegos a lo que constituye su novedad.”

¿Es el Teletrabajo una modalidad “alternativa” que viene a aggiornar un dispositivo o modelo o concepto o la institución del trabajo y junto con ello, las subjetividades y lazos que se construyen? ¿o bien el Teletrabajo es una fuerza instituyente que intenta modificar la institución del Trabajo o bien cuestionar su centralidad?.

Probablemente parte de esta respuesta tiene que ver con el medio en donde se implemente y los intereses a los cuales responda. Desde la perspectiva de la empresa en el marco de políticas o necesidades de ajuste a la lógica del mercado, podría decirse que el Teletrabajo podría acrecentar el poder del dispositivo panóptico, es decir el superpanóptico electrónico. Desde la perspectiva de los trabajadores u organizaciones que buscan crear espacios de trabajo que posibiliten el desarrollo de otros aspectos de la vida del trabajador - equilibrio entre vida laboral y vida personal-.

Podría decirse que es al menos un camino en el cual los trabajadores pueden pensar su relación con el trabajo. De alguna manera remite al debate sobre la centralidad del trabajo -en el sentido de trabajo=empleo- ya que el teletrabajo no sólo incluye el trabajo remoto en el marco de la relación de dependencia sino que habilita a pensarse en otra relación con el salario y con las organizaciones productivas. Se abre el espacio para la invención de otras modalidades que puedan integrar la diversidad de intereses o necesidades vitales de un trabajador.

CITAS BIBLIOGRÁFICAS

ⁱⁱ A los fines de este escrito se entenderá por Teletrabajo siguiendo a la OIT (Organización Internacional del Trabajo) como “una forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación”

ⁱⁱ “Particularmente en Argentina el último año esta modalidad aumentó un 20% comparativamente con el año anterior, con lo que la población de Teletrabajadores asciende al 1,8 millones de personas” según estudio publicado en newsletter “Comentarios” de la Consultora Carrier y Asociados. Mayo de 2009

ⁱⁱⁱ Tecnología de la Información y la Comunicación.

^{iv} Ley N. 191 del 16 de junio de 1998 reglamentó la implantación del Teletrabajo en la Administración Pública (Lenguita et. al 2005).

^v Es decir “vida completa”, en relación con modalidades de contratación que tiene como alternativas la jornada part-time y full-time, tiempo parcial y tiempo completo respectivamente.

^{vi} Montenegro, Roberto. Clases Sociología del Trabajo y de las Organizaciones Seminario correspondiente a la Carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Junio 2009.

^{vii} Estas significaciones son imaginarias porque están dadas por creación o por invención, es decir, no corresponden a esencias universales eternas; y son sociales porque sólo existen a partir de la participación de un ente colectivo y anónimo.

^{viii} “Es una construcción en forma de anillo, tiene en el centro una torre con anchas ventanas que se abren en la cara interior del anillo. Está dividida en celdas, cada una de las cuales atraviesa toda la anchura de la construcción; estas tiene dos ventanas, una que da al interior (correspondientes a las ventanas de la torre) y la otra que da al exterior permite que la luz atraviese la celda”. (Foucault, M., Vigilar y Castigar 1989).

BIBLIOGRAFÍA

- De La Camara Arilla, C. España. (2005). El Teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo. Cuadernos de Relaciones Laborales. 17:227-256
- Echeverría, Rafael (2000). La Empresa Emergente: La Confianza y los desafíos de la transformación. Ediciones Granica, S.A.
- Fernández A. M. (2007). “Las diferencias desigualadas”. Ponencia en mesa redonda: "Multiculturalismo. Subjetividad y diferencia". Biblioteca Nacional. Buenos Aires.
- Fernández A. M. (2007). “Haciendo Metodos” en Las LÓGICAS COLECTIVAS IMAGINARIOS, CUERPOS Y MULTIPLICIDADES. biblos. Bs. As. cap. 1
- Foucault, M., Vigilar y Castigar (2002), Siglo XXI Editores. Argentina.
- Gorz, André. (1999) “El trabajo desencantado” MISERIAS DEL PRESENTE, RIQUEZA DE LO POSIBLE. Paidós. Bs. As.
- González Rey, F. (2005) “Subjetividad y Subjetividad Política. Entrevista con el psicólogo cubano Fernando González Rey”. Entrevista realizada por Álvaro Díaz Gómez. Recuperado en:http://www.liberacion.org/Joomla/index.php?option=com_content&task=view&id=59&Itemid=28&limit=1&limitstart=2
- Mattelart, A. - Garcia Castro, A. (2008) “Sociedad del conocimiento, sociedad de la información, sociedad de control - Entrevista con Armand Mattelart”, Cultures & Conflits, Inédits de Regards sur l'entre deux, , [En ligne], mis en ligne le 15 novembre 2007. URL: <http://www.conflits.org/index2682.html>.
- Mintzberg, Henry (1992). El poder en las organizaciones. Editorial Ariel. Barcelona.
- Neffa, Julio César (2003). El Trabajo Humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece. Grupo Editorial Lumen. Bs. As.-México.
- Lenguita, P. Duhalde, S. Villanueva, M. Argentina. (2005) Las formas de control laboral en tiempos de la teledisponibilidad Análisis sobre la organización del Teletrabajo a domicilio en Argentina 7° Congreso Nacional de Estudios del Teletrabajo. ASET Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo.
- López. M (2009) “Punteos conceptuales en torno a la noción de subjetividad y acerca de los abordajes teóricos sobre las organizaciones”. Material de circulación interna de la Carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, dirigido por la Dra. Mercedes López. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba. Manuscrito no publicado. “Punteos conceptuales en torno a la noción de subjetividad y acerca de los abordajes teóricos sobre las organizaciones”.
- OIT (1999). El Teletrabajo. El reto de las negociaciones laborales en las nuevas condiciones de trabajo, Trabajo N° 30.
- Villavicencio, D. (2006). Trabajo, aprendizaje tecnológico e innovación. En de la Garza Toledo, Enrique (Coord.) Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques. 2006 | 412 pp | ISBN: 9788476587898
- Entrevista a Andre Gorz (1999) por Michel Klotowsky. Clarín y Michel Zlotowski,. Traducción de Cristina Sardoy. Disponible en: http://www.antroposmoderno.com/antro-articulo.php?id_articulo=63
- Taller con Ana María Fernández (2009). El pasaje. Córdoba.