



Informe sobre Teletrabajo

Parte I: Teletrabajo: Una mirada Global
Parte II: El caso argentino

Índice

Contenido	Páginas
Índice	1
Importancia del Teletrabajo	2
Introducción	3
<u>PARTE I</u> - Teletrabajo: Una mirada Global	5
-Definición de Teletrabajo	5
- Orígenes del Teletrabajo	6
- Ventajas y desventajas del Teletrabajo	8
- Una mirada a contrapelo	10
- Legislación laboral y rol de los sindicatos	10
- La mujer y el Teletrabajo	12
<u>PARTE II</u> - El caso argentino	15
- Escenario general: antecedentes e iniciativas	15
- Desafío del Teletrabajo en Argentina – Jack Nilles	19
- Proyección del Teletrabajo en Argentina - Jack Nilles	20
- Dificultades de aplicación del Teletrabajo	21
Consideraciones finales	23
Citas y referencias bibliográficas	25
Anexo	27

Importancia del Teletrabajo

Desde el siglo pasado estamos atravesando por una nueva revolución, que en los umbrales del nuevo siglo XXI es imposible dejar pasar inadvertida. Se trata de una revolución científica y tecnológica donde la *telemática* es la principal protagonista.

El Informe Nora - Minc (Nora, S. Minc.,A., 1978) no fue desacertado en su pronóstico en un nivel de macroanálisis. Es decir, con la introducción de dicho neologismo que implica la convergencia entre informática y telecomunicaciones, los ministros franceses dieron cuenta de un hecho inobjetable: la informatización de la sociedad crea una nueva forma de relacionarse con las cosas en el ámbito económico, político y social; dicho de otro modo, tiene la facultad de transformar la realidad. Esta transformación no se desarrolla tanto a partir del esfuerzo físico del hombre sino sustancialmente a partir del esfuerzo intelectual. Hete aquí, la Sociedad de la Información y del Conocimiento (en adelante, SI).

Este cambio tecnológico ha propiciado la aparición de una novedosa modalidad laboral: el "Teletrabajo". El Teletrabajo es impensable fuera de la constitución de la SI ya que implica realizar una actividad específica remunerada, fuera del lugar físico de la empresa, mediante el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (en adelante, TICs.).

Las ventajas que reciben los distintos sectores involucrados en esta modalidad, son bien significativas pero no más importantes que sus debilidades. En líneas generales, la argumentación favorable versa sobre el ahorro de infraestructura, aumento de productividad y mayor flexibilidad. Por su parte, una visión menos ponderosa sobre el tema señala la imposibilidad de los teletrabajadores de relacionarse socialmente, la falta de una legislación propia y la problemática del acceso a las TICs, que comprende, tanto poseer una computadora personal como las competencias intelectuales para poder manejarla.

Actualmente vivimos inmersos en la globalización y dominados por las TICs, por lo que es menester aprovechar al máximo los recursos que participan de los intercambios trasnacionales. El Teletrabajo ofrece esta posibilidad. Mientras Europa padece un déficit de especialistas en el uso de las TICs, Latinoamérica exporta profesionales al mundo. Argentina es un claro ejemplo de ello.

Es aquí donde se presenta el mayor desafío. El Teletrabajo es una instancia beneficiosa y superadora, siempre que haya una voluntad política de asegurarla a través de marcos legales propios, programas de educación y capacitación continua, políticas de difusión y desarrollo, y estrategias de intercambio entre empresas y teletrabajadores del mundo.

Es necesario aclarar, que el Teletrabajo no es ni será el único modelo de relación laboral, pero sí, una oportunidad que ofrece la tecnología y que es plausible de ser bien aprovechada. El Teletrabajo es un modelo que está en continua evolución y adhesión, a medida que se comprende su naturaleza y se confía en él. La confianza, por supuesto, se construye y se logra a partir de un análisis que contemple todas sus ventajas y desventajas, aciertos y contradicciones, fortalezas y debilidades.

A colación de lo expuesto, Jack Nilles, creador del concepto de Teletrabajo, planteó en 1er. Congreso Iberoamericano de Teletrabajo en Buenos Aires:

“En la confusión hay una oportunidad”

Introducción

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

Por un lado, emergen nuevos empleos y perfiles profesionales que requieren el dominio de estas tecnologías. Por otro, surge un nuevo modelo de búsqueda de trabajo: la RED se convierte en el nexo coordinante entre oferentes y demandantes.

La incorporación de las TICs en el ámbito empresarial puede resultar un elemento clave para impulsar el crecimiento económico y lograr una mayor creación de empleo. Es por ello, que en aras de una comunicación mundializada, el papel de los países en el orden mundial dependen de su presencia en la Sociedad de la Información. El Teletrabajo es una oportunidad que brinda la Economía Digital y que es posible de ser optimizada y aprovechada.

La presente monografía intenta presentar al Teletrabajo como un modelo de relación laboral propia de la SI, tanto a nivel global como nacional, señalando sus puntos fuertes y débiles, su aparición, desarrollo y perspectivas.

A tales efectos, este trabajo fue dividido en dos partes: la primera, titulada “*Teletrabajo: una mirada Global*” y la segunda; “*El Caso Argentino*”. Consideré importante esta escisión a los fines de introducir un escenario general sobre le tema, para luego observar que verificación tiene en nuestro país.

En la *Parte I: “Teletrabajo: Una mirada global”*, es abordado el Teletrabajo a nivel general, en especial a través de los ojos de la Unión Europea. Esta elección no es arbitraria, sino que se funda en el hecho de que ella es una de las más preocupadas, políticamente, por el desarrollo de la SI. De hecho, en el Informe Bangemann (Libro Verde de la Comisión Europea, 1995), el Teletrabajo encabeza la nómina de aplicaciones para lanzar la SI, puntualizando beneficiarios, ejecutantes, problemas a superar y objetivos futuros. El segmento del trabajo destinado a “Orígenes del Teletrabajo”, da cuenta de su momento de aparición y antecedentes que sientan el contexto en que se forjó y se desarrolla actualmente.

En el apartado inmediatamente anterior, denominado “Definición del Teletrabajo”, se intenta resolver la ambigüedad que presenta el término desde su surgimiento. Esto se debe a las distintas formas en que puede ejecutarse el teletrabajo: bajo relación de dependencia, autónomo, desde el domicilio, desde un telecentro, etc. La definición propuesta comprende al Teletrabajo bajo tres lógicas de inversión, que son bajo las cuales puede enmarcarse la SI.

En una tercera instancia, se describen las “Ventajas y Desventajas del Teletrabajo”. Lejos de una postura determinista, considero importante proponer un idea objetiva del funcionamiento de esta modalidad. El Teletrabajo porta una serie de límites, como así también de potencialidades. Para hacer del Teletrabajo, una herramienta de inclusión social y generación de empleo, es preciso ver ambas caras de la misma moneda; en el análisis de las limitaciones está la superación de los impedimentos; en el aprovechamiento de las potencialidades está la fuente del beneficio para todos los agentes sociales que intervienen en su aplicación: empresas, individuos, gobiernos.

A continuación, se expone la situación legal y el rol de los sindicatos en la implementación del Teletrabajo. Dicha temática es propia y consecuente de la falta de una definición específica del tipo de relación laboral que conforma el Teletrabajador. Si bien la disposición del “Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo” celebrado en julio del 2002 en Bruselas por los agentes sociales europeos, implica un avance en el tema, lo cierto es que no existe legislación que recoja el concepto de Teletrabajo. Esta situación siembra una incertidumbre a la dirección sindical, quien para no perder peso político se enfrenta al desafío de ocupar estratégicamente los baches que plantea la falta de un marco legal apropiado. Similar panorama presenta el Teletrabajo en Argentina.

“Trabajar en la SI: Prioridad para las personas” (Comisión Europea, 1996a) manifiesta singular importancia sobre la inclusión de la mujer en la SI, lo mismo que numerosos proyectos diseñados a tal fin como los “N.O.W”. Es por ello, que en el último punto del presente informe, se expone una reflexión sobre el rol de la mujer en el entorno de las TICS. Si la mujer ocupó un lugar específico en la sociedad industrial, dígame: hogar y crianza de hijos, vale hoy preguntarse como se redefine en el marco de una sociedad post-industrial. Aquí se expone una mirada crítica que deja abierto un campo de debate.

En la *Parte II* del informe, se intenta observar como lo descrito en el segmento anterior, se refleja en nuestro país.

En Argentina, dado el alto índice de desempleo, de profesionales obligados a emigrar y de estudiantes que necesitan trabajar para mantener sus estudios, el Teletrabajo asoma como una posibilidad viable. La presentación de *El Caso Argentino* intenta describir el escenario en que el Teletrabajo acontece. Para ello, se exponen los antecedentes, los obstáculos que interfieren su uso generalizado, las recientes iniciativas al respecto y la situación legal que la reviste.

Los numerosos documentos y artículos consultados en la web, dan cuenta de dos circunstancias esenciales: por un lado, la falta de registro y estadísticas, por el otro; un gran impulso por parte de organismos no gubernamentales dedicados a la promoción y desarrollo de esta actividad. Entre ellas se pueden mencionar la Asociación Argentina de Teletrabajadores, la Asociación Iberoamericana para el Desarrollo del Teletrabajo y el Centro de Teletrabajo y Teleformación de la Universidad Nacional de Buenos Aires, cuya directora, la Lic. Sonia Boiarov fue entrevistada (vía e-mail) oportunamente para este informe. La tarea que ellos realizan es tan intensa que exceden las pretensiones de la presente monografía, por lo que se trabajó sobre ellas en función de lograr un marco de referencia. Tanto como en la Unión Europea, el Teletrabajo en Argentina presenta sus obstáculos particulares, y en ambos casos el denominador común, es la ausencia de una normativa específica.

De lo expuesto en esta sección se verifica que el Teletrabajo es un hecho; existe en la Argentina. Sin embargo, si bien hay organizaciones que diseñan numerosas iniciativas y planes de acción, el aspecto más subrayado es la demanda de una voluntad política que avale al Teletrabajo y en definitiva, al proyecto concreto de una Sociedad de la Información en Argentina.



PARTE I

Teletrabajo: Una Mirada Global

1) Definición de Teletrabajo

Etimológicamente el término *Teletrabajo* procede de la unión de la palabra griega *tele*, usada como prefijo que significa "lejos", y de *trabajo*, que es la acción de *trabajar*; palabra latina (tripaliare de tripálium, instrumento de tortura) que *significa*: realizar una acción física o intelectual continuada, con esfuerzo. De aquí se deduce la primera aproximación al término: "un trabajo lejos, es decir, a distancia".

El término *Teletrabajo* apareció por primera vez en Estados Unidos en 1973 de la mano de Jack Nilles, físico y antiguo investigador de la NASA . Eran los tiempos de la crisis del petróleo y lo que se pretendía era evitar los desplazamientos para **ahorrar consumo** y reducir la contaminación. Teletrabajo, aparece entonces, como la traducción de "**Telecommuting**"; se trataba de "*enviar el trabajo al trabajador en lugar del trabajador al trabajo*".

Este concepto fue tomado con éxito en EE.UU., hasta incluso llegó a eclipsar el término "**Teleworking**", propio de la Unión Europea.

La diferencia que se presenta entre ambos términos es que éste último, pone mayor énfasis en el trabajo a distancia utilizando **intensivamente las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs)**.

Esta situación llevó a la imposibilidad de normativizar el concepto y a que numerosas veces con la palabra *Teletrabajo*, se definieran conceptos diferentes. Por ejemplo, una persona que esté utilizando un teléfono, estaría teletrabajando para Nilles pero no lo sería según la óptica Europea.

Tampoco debe relacionarse el "Teletrabajo" como trabajo a domicilio, ni caer en la percepción errónea de que un teletrabajador es una profesión y mucho menos una revolución tecnológica.

El Teletrabajo es una forma alternativa de organización del trabajo, es un elemento más dentro de un proceso más amplio. Para analizar y entender el Teletrabajo, es necesario encuadrarlo dentro de la Sociedad de la Información (SI).

En este sentido es muy importante rescatar el concepto de *modo de desarrollo* (Castells, M., 1995). La tendencia que se viene desarrollando desde fines de la década del '70 y comienzo de los '80, es la re-estructuración de capitalismo en base al procesamiento y producción de conocimiento; de ahí parte la hipótesis del advenimiento del modo de desarrollo Informacional. El modo de desarrollo implica cómo están organizadas las relaciones técnicas de producción, y en esta era es en base a la aplicación de microprocesos de

información. La particularidad del paradigma tecnológico es que no sólo la información deviene materia y proceso a la vez, sino que también revoluciona todos los sistemas productivos. En este contexto surge el Teletrabajo; es sintomático de los cambios a todo nivel (económico, político y social) que genera la Sociedad de la Información. El Teletrabajo es entonces posibilitado gracias a la interrelación de dos componentes: la aplicación laboral de las tecnologías de la información y la existencia de una infraestructura de telecomunicaciones razonablemente avanzada.

Propongo comprender el *Teletrabajo* inserto dentro de tres lógicas de inversión que hacen al Proyecto de una SI:

- La definición de Teletrabajo propuesta por J. Nilles; “que el trabajo va hacia el trabajador y no a la inversa, expresa la inversión de un esquema de relación laboral consolidado por el modo de desarrollo industrial capitalista.
- Inversión de la lógica nacional-global: el Teletrabajo, por su propia naturaleza, es trans-regional, trans-nacional y trans-continental. Las transacciones de Teletrabajo suceden muy rápidamente en el marco de la mundialización y de la homogeneización de lógicas info-comunicacionales. El Teletrabajo desconoce fronteras.
- Inversión de la lógica divergencia/convergencia: sólo se teletrabaja cuando existe una conexión telemática entre el equipo remoto y el de la organización, por la que se establece una línea de interactividad con los sistemas de información de la empresa y con el resto de los trabajadores. Esto permite al teletrabajador participar, con las limitaciones del puesto que ocupa, en el conocimiento de la organización. Cual fuera el caso; casa particular, telecentros o cualquier otro tipo de oficina que dispone de equipamiento informático y de telecomunicaciones desde donde trabajar, el elemento común al concepto del Teletrabajo es el uso de ordenadores y telecomunicaciones para cambiar la modalidad y el ámbito laboral.

Es preciso reiterar que en la actualidad existen multitud de definiciones del término Teletrabajo y de ahí que sea muy difícil cuantificar y/o conocer su implantación real.

Además, la inestabilidad del concepto de Teletrabajo se debe al hecho de que éste depende intrínsecamente de los cambios tecnológicos, por lo que se ve determinado a evolucionar junto con ellos.

A pesar de lo descrito, se puede extraer tres características clave que aparecen en la mayoría de las definiciones sobre *Teletrabajo*. Ellas son: **organización, localización y tecnología.**

2) Orígenes del Teletrabajo

Para trazar un recorrido histórico en cuanto a la aplicación del Teletrabajo debemos situarnos en la década del 70.

Como se mencionó en el apartado anterior, en 1973, Jack Nilles, presidente de la consultora JALA Associates (además de físico de la NASA) introduce el término telecommuting, es decir, teledesplazamiento, en un marco de crisis energéticas y grandes problemas de congestión del tráfico que se dan en grandes ciudades como Los Ángeles. Es así como en el estado de California se dictan leyes que obligan a las empresas a implementar programas de Teletrabajo para reducir el tráfico y evitar la contaminación. El Teletrabajo comienza a ser aplicado a grandes grupos de trabajadores, midiéndose los resultados y elaborando conclusiones. Estas primeras experiencias servirán de modelos para posteriores aplicaciones.

Hacia los años 80, E.E.U.U. aplica proyectos piloto de Teletrabajo, mucho más que Europa. Es en este momento cuando la Comunidad Económica Europea comienza a investigar las posibilidades del Teletrabajo para el desarrollo rural, las implicaciones sociales (la protección de los teletrabajadores), y los aspectos tecnológicos dentro de los primeros programas de investigación y desarrollo tecnológico.

La evolución del Teletrabajo no es homogénea, siendo los países anglosajones los que encabezan las líneas de desarrollo, especialmente y no casualmente, E.E.U.U. En esos años, E.E.U.U. era dueña de una ferviente y hegemónica política neoliberal que había llevado a la liberación del sector de las telecomunicaciones, a una descentralización de las empresas y al imperio de las multinacionales. Mientras tanto, en Europa primaba las políticas públicas en la evolución del Teletrabajo, ésta era considerada una herramienta propicia para el desarrollo regional y además, para la búsqueda de nuevas fórmulas de trabajo que dieran empleo a la gran cantidad de desempleados que existía.

La crisis económica mundial de mitad de los años 90, hace que las empresas busquen al Teletrabajo como una fórmula para reducir costes ante la caída de la demanda producida. Es así como esta modalidad se va asentando en el mundo.

La Unión Europea, consciente del papel del Teletrabajo en la sociedad, y como una de las líneas del *Libro Blanco sobre el crecimiento, la competitividad y la ocupación* de Delors (Comisión Europea, 1993 a), formula unas Acciones de Estímulo al Teletrabajo. Dicho libro, presentado en Bruselas en diciembre de 1993, es el primero de una serie de informes en relación a las posibilidades que ofrece la Sociedad de la Información (SI).

El *Libro Blanco* manifiesta una preferencia por el fomento y la flexibilización de las formas de empleo para paliar los persistentes problemas de paro en la Unión Europea. Este documento ponía la transición hacia una sociedad de la información en el centro de las políticas de la Unión Europea en cuanto a crecimiento y competitividad.

El Teletrabajo es la modalidad que encierra en la práctica de ambas políticas: por un lado es flexible, tanto en tiempo como en lugar, y además, ofrece una gama más amplia de posibilidades de empleo en zonas rurales y apartadas. Las bases para el desarrollo del Teletrabajo en Europa son los programas de investigación de la Unión Europea sobre comunicaciones avanzadas (RACE) y aplicaciones telemáticas. Tales programas han permitido que los nuevos sistemas digitales de comunicación estén ya implantados en la mayoría de los estados integrantes de la Unión Europea; que sean compatibles entre si, que estén preparados para evolucionar a superautopistas más rápidas y que se puedan usar de manera coherente para generar crecimiento y empleo en el tejido empresarial europeo.

En Corfú, el 24 y 25 de junio de 1994, el industrial Martin Bangemann presentó al Consejo Europeo el informe conocido como "*Europa y la sociedad global de la información*" (Comisión Europea, 1994 b). Este documento se basa en la exposición de medidas específicas que debía estudiar la Comunidad Europea para la adopción y viabilidad del establecimiento de infraestructura de la SI.

En un apartado del informe, se manifiestan diez aplicaciones experimentales de la SI, siendo el Teletrabajo aquella que encabeza la lista.

De este modo aparece la primera aproximación a una forma de trabajo consecuente con el desarrollo informacional. El informe Bangemann, propone fomentar el Teletrabajo en casa y en oficinas satélite, de manera que no sea necesario desplazarse largas distancias para ir al trabajo. Además, se recomienda un calendario de objetivos:

- A fines de 1995, veinte ciudades europeas han de tener 20.000 teletrabajadores en centros pilotos.
- A finales de 1996 debe estar teletrabajando el 2 % de la masa laboral europea.
- Deberá de haber 10 millones de teletrabajadores en Europa a final de la

década.

Por otra parte, se mencionan los problemas a resolver: dificultades de promoción social, legislación laboral y seguridad social.

Hacia 1996 la Comisión Europea publica el *Libro Verde Prioridad para las personas* (Comisión Europea, 1996 c), que a diferencia de su antecesor, los lineamientos están atravesados en torno a la problemática del empleo. Si bien en este texto no se habla específicamente del Teletrabajo, se le hace referencia implícita al tratar cuestiones como: la capacitación laboral de los ciudadanos en torno a las TICs para evitar desempleos a largo plazo, fomentar el conocimiento de las nuevas formas de organización del trabajo, establecer directivas para explotar el potencial competitivo de las empresas, y en definitiva, la preocupación por la cohesión social.

Durante la segunda mitad de los años 90, las empresas emplean el Teletrabajo para lograr un contacto más cercano de sus clientes. Hay un decisivo impulso al Teletrabajo por parte de las administraciones públicas, sobre todo en la Unión Europea, difundiéndose los resultados de experiencias y logrando una mayor integración entre el Teletrabajo y la sociedad. En EE UU, por su parte, el desarrollo iniciado antes, es mucho mayor que en Europa; la explosión de Internet fue un fenómeno que contribuyó a tal desarrollo.

De este panorama planteado en relación a la aparición y evolución del Teletrabajo, se puede sintetizar que el nacimiento del mismo se produce cuando la **convergencia** de la informática y la tecnología de las comunicaciones posibilitaron la descentralización de algunos tipos de trabajo que tenían que ver con el procesamiento electrónico de la información. Su mayor apropiación, ejercicio y desarrollo, está en manos de quienes cuentan con la infraestructura necesaria y régimen de políticas en el área de las telecomunicaciones.

3) Ventajas y desventajas del Teletrabajo

Como ya lo preludiva *El informe Nora-Minc* (Nora S, Minc, A, 1980) al tratar la informatización en la gestión de empresas y servicios, la adopción del Teletrabajo implica un pasaje de una organización empresarial de dirección muy centralizada, jerárquica y vertical, a una organización plana, democrática y descentralizada. En este marco, es necesario evaluar los pro y contra de la implantación del Teletrabajo, antes de caer en la fatalidad tecnológica de crearla la única posibilidad laboral en la SI, ni tampoco, condenarla arbitrariamente. Esta nueva modalidad, como todo cambio que se precie de tal, genera una serie de ventajas e inconvenientes. En este caso, las mismas serán abordadas desde la integración de tres perspectivas: la del trabajador, la de la empresa y la de la sociedad.

Uno de las principales **ventajas** del Teletrabajo para el **trabajador** es el aumento de la flexibilidad del trabajo, tanto de horarios como del orden de las tareas a afrontar, lo cual le permite distribuir el tiempo de la forma que crea más conveniente, facilitando un mayor autocontrol y productividad.

Por otro lado, al no estar limitado ni por una localización geográfica, ni por horarios, el Teletrabajo abre una abanico de oportunidades laborales. Así, un teletrabajador en Argentina puede estar realizando al mismo tiempo tareas para una empresa española o americana.

Otra de las ventajas percibidas de este sistema es que permite una mayor adecuación persona-trabajo. Es decir, el teletrabajador podrá aceptar aquellas tareas que mejor se adecuen a sus características, formación, capacidad y situación personal y profesional, sin verse limitado por otras consideraciones.

Uno de los argumentos más fuerte a favor del Teletrabajo es la posibilidad de combinar de forma más satisfactoria la vida laboral y la familiar. El hecho de trabajar desde su propio domicilio redundo en mayor dedicación a la familia y tareas de la casa.

Por último, la reducción de los desplazamientos y el stress generado por la vida cotidiana de la oficina, son consideradas ventajas propias de esta modalidad de trabajo.

Para la **organización**, la ventaja más evidente es la reducción de costes, sobre todo los de alquiler de inmuebles, de mobiliario, de transporte, etc., como así también el aumento de productividad en aquellos trabajadores que mejor se adaptan al Teletrabajo.

Como contraparte del aumento de oportunidades para el trabajador, el Teletrabajo ofrece a las empresas, un aumento de las posibilidades de contratación. Además, las contrataciones se vuelven más flexibles ya que el trabajo puede quedar determinado por el control de objetivos-resultados. Es decir, en este sistema no se juzgan las horas que el trabajador está en su puesto, sino la calidad del trabajo realizado y el cumplimiento de los plazos de entregas. Por otra parte, el Teletrabajo reduce el absentismo laboral y permite sortear conflictos laborales como las huelgas.

Por su parte, la **sociedad** se ve beneficiada en la reducción de la congestión de tráfico y de la consiguiente polución; en la promoción del desarrollo de las zonas rurales, aisladas o deprimidas; en la posibilidad de integrar en el circuito laboral a minusválidos o aquellos sectores de la población que por motivos personales no pudieran desplazarse hasta el puesto de trabajo: personas con niños o ancianos a su cargo, mujeres embarazadas, trabajadores con enfermedades leves, etc. Por último, otra de las ventajas que presenta, es la mejora en la colaboración entre áreas, por el uso continuo y extensivo de las TICs. Esto permite personas de todo el mundo, casi a tiempo real, colaboren en el desarrollo de un mismo proyecto.

Pero como “no todo lo que reluce es oro”, es necesario puntar los **elementos negativos o desventajas** que trae la modalidad del Teletrabajo.

Para las **personas**, una de las desventajas puede ser la falta de interacción diaria entre compañeros y de vida social, lo que puede provocar pequeñas crisis de aislamiento o soledad. Además, el teletrabajador al perder el contacto presencial con la jerarquía empresarial, enfrenta el temor de no ser promovido y experimentar la sensación de estancamiento de su carrera. En este sentido, las medidas iniciales de sensibilización e información (que tanta mención hace los Libro Verde europeos) y el mantener un continuo contacto y preocupación entre trabajadores y directivos contribuirá a disminuir esta percepción. Por otra parte, se puede argumentar que el menor contacto cara a cara facilita el que las promociones se basen menos en factores como el atractivo físico, la raza o cualquier aspecto que pueda generar selectividad o marginación.

Otro factor a considerar es que no todos los trabajadores son capaces de articular trabajo y familia, lo que puede llevar a desatenderla, o a la saturación de trabajo provocando una baja en el rendimiento laboral. Entre los efectos colaterales del Teletrabajo se pueden mencionar los relacionados a la salud: jaquecas, cansancio visual y dolores musculares o posturales.

Otro aspecto fundamental es la falta de legislación específica para el teletrabajador. De hecho, los modelos de contrato existentes son elaborados por las empresas siguiendo sus propios criterios, lo cual repercute negativamente en la protección social del teletrabajador.

Para las **organizaciones**, una de las más evidentes desventajas es el alto coste inicial de los equipos y de la infraestructura con la que es necesario dotar a la empresa. Otras desventajas que implica son: acostumbrar a la directiva y empleados al sistema de dirección por objetivos, ya que no hay manera de controlar las horas que el teletrabajador dedica a su tarea; el tema de la seguridad en las comunicaciones y la confidencialidad, ya que como la información relativa a la empresa circula por Internet es necesario coartar el libre acceso a la misma. Asimismo, se presenta la incapacidad de los directivos para aceptar el nuevo tipo de relación laboral, pues la

falta de contacto con sus empleados lleva a la sensación de pérdida de las señales visibles de su poder o de su status.

A modo de conclusión puede decirse que es necesario ver el **Teletrabajo** como un **medio** y no como un fin en sí mismo; como una posibilidad que trae sus beneficios y sus inconvenientes. Pero no hay que arriesgarse a generalizar, ya que en el fondo es la **persona** que está detrás, la que puede valer para el trabajo o no.

Una mirada a contrapelo

Sobre el uso de las Tics en el campo laboral

La visión positiva de la SI santifica la incorporación de las TICs al ámbito empresarial, señalando singular cantidad de logros y beneficios: competitividad, ahorro de costos, generación de nuevos puestos y oportunidades de trabajo, etc. Sin embargo, existen posturas que ven en las nuevas tecnologías un argumento que no tiene verificación en el campo real. Dentro de esta perspectiva, las TICs son consideradas fuentes destructoras de empleo y generadoras de exclusión.

En primera medida porque la innovación tecnológica implica un menor uso del factor trabajo y en segunda instancia porque supone dirigir la demanda empresarial hacia sólo perfiles profesionales cualificados, aptos para el desempeño en el mundo en red.

Aquí nos topamos con el **problema del acceso** y dado que el Teletrabajo implica un cambio de mentalidad, no debe limitarse este concepto a la mera adquisición de la herramienta (Castellón, L. 2001). La problemática del acceso aborda otras esferas del individuo como ser por ejemplo, la competencia cultural que exige el uso de las tecnologías, es decir, el conocimiento específico y operativo que ellas requieren para ser aprovechadas. La brecha generacional está íntimamente relacionada a lo anterior. Sin caer en prejuicios, las jóvenes generaciones son las mejor predisuestas a comprender racionalmente las nuevas tecnologías, a diferencia de las pasadas, se formaron y estructuraron en torno a medios artesanales de trabajo y convivencia. La cuestión de géneros (que será tratada posteriormente) tampoco queda exenta del problema del acceso. El mayor caudal de usuarios de las TICs está representado por los hombres, por lo que no es casual la gran importancia que la Unión Europea da a los programas de inclusión de las mujeres en el mundo digital. Por último, el más visible de las barreras: el factor económico. Fuera de la gestión de los telecentros, sólo accederán al Teletrabajo quienes (empresas e individuos) cuenten con los recursos económicos suficientes para invertir en software y hardware.

En síntesis, lo expuesto demuestra que para una implementación eficaz del Teletrabajo, deben crearse programas que definan estrategias de aplicación, a partir de la superación de la problemática del acceso en términos materiales.

4) Legislación laboral y rol de sindicatos

La práctica del Teletrabajo es un ejemplo concreto de la imperiosa necesidad de legislación y regulación que requiere la convergencia¹ (Comisión Europea, 1997 d) en la SI.

En Europa existen una serie de leyes, ordenes y reales decretos que están relacionados de forma directa y/o indirecta con el Teletrabajo y con el medio técnico en el que se tiene que desenvolver la persona que hace uso de esta forma de trabajo. Ellos tratan los delitos contra la intimidad, el derecho a la propia imagen, la inviolabilidad del domicilio y de las bases de datos, pero en términos generales, ninguna recoge el *concepto de Teletrabajo*. Una de las flaquezas más importantes de esta organización laboral es que no existe un marco legal

¹ El "Libro Verde sobre la convergencia de los sectores de telecomunicaciones, medios de comunicación y tecnologías de la información y sobre sus consecuencias para la reglamentación", manifiesta como principal preocupación para la viabilidad de la SI, todo obstáculo derivado de la materia legislativa.

común que defina el Teletrabajo como una relación laboral específica. Por el contrario, las contrataciones son actos particulares entre el trabajador y la empresa, lo que genera al teletrabajador una gran inseguridad. De hecho, el Teletrabajo puede presentarse en términos de una relación laboral de contratación de servicios o como forma de organización interna empresarial (lo que permite la descentralización de determinadas actividades, lo que no supone más que su realización en centros de trabajo de una empresa). Además, asumen varias formas como ser el Teletrabajo a domicilio y el Teletrabajo prestado a través de telecentros (centros de Teletrabajo, que se instalan preferentemente en las zonas rurales); a tiempo completo y para un solo empresario o para varios, o en calidad de "free-lance". Hete aquí la diversidad y la necesidad de un marco común. Una de las posturas más radicales fue la expresada por la Confederación Alemana de Sindicatos en su 130 Congreso (1986), que llegó a postular la prohibición del trabajo a domicilio por ordenador. Esta precariedad, tiene su correlato en el rol de los sindicatos.

El riesgo para los sindicatos se deriva del hecho de que su papel como representante de los trabajadores está muy ligado a la capacidad para acceder a ellos y la inestabilidad en materia de legislación. En la medida en que los trabajadores se dispersan, la capacidad de convocatoria disminuye y el riesgo de pérdida de posiciones es evidente. Esta situación a la vez abre un campo de oportunidades derivada de la carencia de servicios existentes para los teletrabajadores. Los "teleservicios" son un espacio que todavía no se ha ocupado y los sindicatos tienen posición para cubrirlo. La especialización del conocimiento de los sindicatos en las áreas de prevención del riesgo laboral y del marco legal sociolaboral les sitúa en una posición excelente para liderar soluciones adaptadas a los requerimientos de los teletrabajadores.

Una paso importante en cuanto a legislación sobre Teletrabajo, fue dado el martes 16 de julio de 2002, en Bruselas, cuando los agentes sociales -la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de Industria y de Empresarios de Europa, Unión Europea del Artesanado y de Pequeñas y Medianas Empresas y el Centro Europeo de Empresas Públicas- firmaron el *Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo*.

Este Acuerdo Marco se había comenzado a negociar en octubre de 2001, y ha sido el primero en reconocer la obligatoriedad de su cumplimiento en todos los países de la Unión Europea, a los se agregaron Noruega e Islandia.

En líneas generales, el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo regula: la definición y campo de aplicación del Teletrabajo, el carácter voluntario, las condiciones de empleo, la protección de datos, la vida privada, los equipamientos, la salud y la seguridad, la organización del trabajo, la formación, y los derechos colectivos, así como la implementación y seguimiento del mismo. Este acuerdo pretende garantizar a los teletrabajadores la igualdad de trato con el resto de trabajadores de la empresa, la voluntariedad y la posibilidad de retornar a una anterior condición presencial. También garantiza el estatus laboral que tenía el trabajador con anterioridad al cambio hacia el Teletrabajo, así como el derecho a la información y consulta acerca de la introducción del mismo a los representantes de los trabajadores, según la legislación europea, nacional, acuerdos colectivos y/o prácticas nacionales. Por otra parte, obliga al empresario a la aplicación de medidas para evitar el aislamiento del trabajador, facilitando que pueda verse con sus compañeros de forma regular, acceder a la información de la empresa, etc.

Los términos del Acuerdo expresan que la puesta en marcha del mismo, será efectuada dentro de los tres años siguientes a la fecha de firmado.

Ante este panorama, en el que el Teletrabajo pareciera coartar la actividad sindical tradicional y que la falta de una sólida legislación tendiera a precarizar el trabajo, es necesario que los sindicatos tanto como otras organizaciones sociales evolucionen y se adapten a los

constantes cambios y retos que plantea la Sociedad de la Información para sacar su mayor provecho. Dados los veloces giros que plantea la SI, la obsolescencia es el riesgo más grande.

5) La mujer y el Teletrabajo

Así como el modelo estereotipado de la mujer en tiempos de la revolución industrial estaba asociado a una mujer madre y ama de casa, en los tiempos que corren, vale la pena preguntarse y replantearse cual es la imagen de la mujer en la Sociedad de la Información.

La sociedad de la información trae aparejada toda una serie de cambios en los colectivos sociales y su éxito, tal como lo plantea la Unión Europea, radica en las políticas de cohesión social. Ante esta premisa, el *Libro Verde Prioridad para las persona* (Comisión Europea, 1996 c) privilegia la inclusión de los minusválidos y las mujeres al mercado laboral. Dentro de estas políticas, el Teletrabajo es señalado como una herramienta prevista para garantizar a las mujeres la participación, la asunción de responsabilidades, la educación y la formación en materia de TICs y superar cualquier desigualdad que arrastre ancestrales cuestiones de género.

A tales efectos, la Unión Europea ha impulsado a través de organismos públicos, gran cantidad de programas y proyectos que vinculan a la mujer con las TICs, desarrollando para ellas un perfil "emprendedor" que persigue la igualdad de condiciones con los hombres y el desempeño en tareas cualificadas.

A modo de ejemplo, podemos citar los proyectos NOW: New Opportunities for Women, constituidos en 1998. El diseño de estos proyectos está centrado "la perspectiva de género", esto es, en los aspectos que han impedido el acceso al empleo de las mujeres. Todos ellos son financiados, mayormente, por el Fondo Social Europeo y deben cumplir como requisito mínimo con la "transnacionalidad". Es decir, que NOW intenta ser un proyecto comunitario que dé un carácter supranacional a los resultados de los diferentes proyectos, a fin de que el promotor del proyecto busque aliados en otros países y pueda compartir con ellos metodología y resultados.

¿Teletrabajo y la mujer: avance o retroceso?

En el informe elaborado en el 2001 por la Organización Internacional del Trabajo, llamado "Life at Work in the Information Economy" (Trabajo en la economía de la información) señala que:

"el trabajo en la economía de la información puede constituir una herramienta eficaz para promover la igualdad social y de género, pero sólo si media una intervención directa capaz de erradicar las disparidades existentes y se protegen las necesidades y los derechos de las trabajadoras afectadas" .

Lo que aporta la OIT es un marco de conciencia y un escape a ciegos determinismos tecnológicos. Si bien, como se señaló en otra oportunidad, las TICs hacen del Teletrabajo un campo de nuevas oportunidades laborales, puede ocurrir que las tareas que desempeñen las mujeres a través de esta modalidad, estén mal remuneradas y exijan poca cualificación, lo que convierte al Teletrabajo en un ghetto marginal y en una pantalla a un problema irresuelto desde tiempos de la revolución industrial. En este sentido, el papel del Estado, como señala la OIT, es fundamental para no ahogar las posibilidades de las TICs en un vaso de agua.

De mismo modo, se suele ver la compatibilidad de organizar la vida familiar y laboral bajo un mismo ámbito como un logro o ventaja del Teletrabajo. Sin embargo, habría que pensar que resignificación tiene el hecho que la mujer vuelva hacer de su hogar su principal lugar de desarrollo. Un avance en la superficie pero tal vez un retroceso, en la profundidad.

Antes de precipitarse a alcanzar alguna conclusión, es necesario trazar una breve evolución del rol de la mujer en la sociedad en el transcurso de la historia.

La 1era Revolución Industrial, en la que emerge el capitalismo y un espacio político democrático, trae el dualismo que sostiene todo el pensamiento occidental: lo “doméstico” y lo “político-jurídico” o “privado-público”. Al dominio doméstico le corresponde los requerimientos biológicos de la sexualidad, la maternidad y la socialización de los hijos; por su parte, el dominio público es el responsable de los cambios históricos y de la situación económico-política. En este contexto, acontece lo que se conoce como “división sexual del trabajo”. Es decir, si las tareas “naturales” de las mujeres eran de carácter doméstico y reproductor, los trabajos que podían realizar fuera del hogar debían estar condicionados por sus obligaciones –domésticas y maternas–, sometidas a tiempos parciales y de acuerdo con su diferencia biológica, más cerca del concepto de servicio que de trabajo. Al naturalizarse esta división, se vió legitimado el bajo salario para la mujer, incluso por criterios científicos, médicos y por teorías del campo de la economía política. El conflicto de la mujer versa entre un trabajo asalariado que le representa sobreexplotación al mismo tiempo que emancipación, y una sociedad política que la excluye.

Durante la segunda fase del capitalismo caracterizado por el monopolio, aparece el Estado de Bienestar y la institucionalización del salario familiar. La estrategia del estado benefactor tenía como objetivo paliar el alto índice de desempleo masculino, pero esto no se relacionaba con la conquista femenina, sino con la distribución del empleo de acuerdo a los cambios económicos y tecnológicos de la época. Si bien en esta etapa las condiciones laborales de las mujeres evolucionaron, las luchas por el reconocimiento del trabajo doméstico como “trabajo productivo” y de la maternidad como “función social”, no tuvieron mayores éxitos.

Durante los años 60 y mediados de los 70, aunque las mujeres cada vez se integran en el sistema educativo, quedan relegadas a puestos feminizados, especialmente a los relacionados al comercio, servicios sanitarios y oficinas.

Hacia la segunda mitad de la década del 70, la caída económica provocada por la expansión de la economía y la inflación, ponen en marcha políticas de austeridad que conllevan a la búsqueda de fórmulas flexibles. Aquí es cuando la división “natural” sexual del trabajo se intensifica nuevamente. Ante la evidente falta de población de reemplazo, se recae en las viejas fórmulas familiaristas que dictan que si la mujer dedica su tiempo al trabajo, la educación y a la construcción de una profesión, por ende no puede dedicar su tiempo a la maternidad ni a la formación de sus hijos. De esto se deduce que la fecundidad se atrofia, y la mujer se vuelve estéril.

En los años 80, el Estado del Bienestar queda desmantelado con el advenimiento de una sociedad post-industrial basada en la aplicación de las TICs, al que genera en el corto plazo, la consecuencia más alarmante: el desempleo. Ante esta situación, las mujeres se ven afectadas de manera ambivalente. Por un lado, en el Primer Mundo la pérdida de empleo femenino está generada en buena parte por la tecnologización de las empresas, lo que obliga a que muchas mujeres busquen trabajo remunerado que puedan realizar en la esfera privada, es decir, en el *Teletrabajo*. Por el otro, en el Tercer Mundo la fuerza de trabajo preferida de las multinacionales que se ocupan de los productos electrónicos, es la fuerza femenina, pero en empleos inestables, vulnerables y baratos. De ahí, las preocupaciones de los Libro Verde, por ejemplo, de hacer de la infoinclusión, un argumento de batalla. Pero hete aquí también, el punto de discusión: ¿Qué tan inclusivas son las TICs para la mujer?.

La superación de género pareciera disfrazada bajo la cultura electrónica. El ciberespacio no existe en el vacío, está relacionado a numerosas instituciones y empresas que se benefician de la distinción jerárquica de géneros. El ciberespacio tiene su correlato en el discurso real de un capitalismo que existe en base a la estratificación social.

En cuanto al *Teletrabajo*, la mujer está sujeta a una doble actividad y a la idea de la jornada interminable: el cuidado de la familia y el trabajo en una economía global de consumo. El Teletrabajo y la automatización vuelven a reubicar a la mujer en el ámbito oculto de la casa, la vuelve a restituir al espacio privado y excluirla de la vida pública, tal como ocurría a principios de siglo XIX. “La situación actual de las mujeres es su integración / explotación en un sistema mundial de producción / reproducción y de comunicación llamado informática de la dominación.” (Haraway, D., 1995). D. Haraway analiza el lugar de las mujeres dentro un circuito integrado de lugares –hogar, mercado, puesto de trabajo remunerado, estado, escuela, clínica hospital e iglesia– que se han redefinido desde las nuevas tecnologías y cada uno de estos idealizados lugares se encuentra implicado en los otros; en todos ellos se aprecia: “[...] una intensificación masiva de la inseguridad y un empobrecimiento cultural con un fallo común de la subsistencia de las redes para los más vulnerables”.

Esta reseña sobre el rol de la mujer que propuse, lleva a considerar que existe una relación concluyente entre las relaciones técnicas de producción y las formas de capital.

En la era post-industrial que atravesamos, es necesario analizar la imagen de la mujer en la SI en torno a la re-estructuración del mundo que han traído las nuevas ciencias y tecnologías. Consultada sobre el tema, la Lic. Sonia Boiarov², opina que: “...Con justos equilibrios, el Teletrabajo puede ser una instancia de superación femenina. La sobrecarga de tareas, ya es un mal buscado por nosotras, abrimos nuevos caminos pero transitamos los anteriores también y no creo que los abandonemos. La mujer tiene un rol fundamental en la Soc. de la Información, se conocerá por su producto, el resultado de su trabajo. Sin discriminación. Debería trabajar en la construcción de la Soc. de la Información que quiere para el futuro, participando al lado del hombre, para que esta sociedad logre tener una visión integradora de las preocupaciones propias del género. Necesitamos una Soc. de la Información y del conocimiento realmente humana y no podrá serlo si se excluye a una mitad.”.

Por mi parte, surgen menos certezas que reflexiones e interrogantes: ¿El Teletrabajo emancipa a la mujer o crea un nuevo tipo de dependencia? . ¿Con las TICs, la mujer gana o pierde espacios?. Creo que la reflexión debe encuadrarse en un sistema histórico en el cual las TICs son parte integral, al tiempo que entretienen y recrean prácticas sociales, generando nuevas subjetividades. Quizás estas subjetividades son las que orienten los estudios hacia otro tipo de etnografía (Armand Mattelart, 1995).

² Directora del Centro de Teletrabajo y Teleformación de la UBA

PARTE II

Teletrabajo: El caso argentino

1) Escenario general: antecedentes e iniciativas

La Lic. Sonia Boiarov creadora junto a Naum Poliszuk del Centro de Centro de Teletrabajo y Teleformación (desde ahora CTT) de la Universidad de Buenos Aires (UBA), considera al Teletrabajo como una *“alternativa superadora producida por el avance científico-tecnológico; un hecho irreversible y en continua evolución”*.

Si bien en Argentina la modalidad del Teletrabajo topa con diversas dificultades, es cierto que hay diferentes proyectos y organismos que impulsan esta opción con perspectivas esperanzadoras. Rastrear el Teletrabajo en Argentina es una tarea bastante difícil dado la falta de registro de estadísticas y la precariedad en cuanto a tomar al Teletrabajo como una especificidad.

El CTT no cuenta con los recursos para realizar estudios de estadísticas y precisar el origen del Teletrabajo en Argentina, pero tampoco lo hizo el Ministerio de Educación mientras estuvo en vigencia el programa “Teletrabajar” entre los años 98 y 2000.

Un ejemplo ilustrativo de esta falencia puede observarse en el Sitio Web de la Asociación Argentina de Teletrabajadores. Allí, se invita a los teletrabajadores a enviar su testimonio para reconstruir el momento de aparición y evolución de esta modalidad en el país.

Algunos proyectos antecedentes y una serie de eventos celebrados en el país, pueden dar un esbozo del panorama del Teletrabajo en Argentina.

Como primera observación puede señalarse que el programa impulsado por el gobierno nacional para la **Sociedad de la Información**, por medio del cual se crearon 1300 telecentros, no teletrabajan. Por su parte: el proyecto de **Centros Tecnológicos Comunitarios (CTC)** de acuerdo al Decreto N° 554/97, declara de "Interés Nacional el acceso de los habitantes de la República Argentina a la red mundial INTERNET"; los decretos sucesivos como el Decreto 1018/98 que crea el Programa para el desarrollo de las comunicaciones telemáticas "argentin@internet.todos" en el ámbito de la Republica Argentina fomenta el acceso universal

Internet en condiciones de equidad geográfica y social, pero nada dicen del uso de las TIC's para el Teletrabajo.

En Noviembre de 2001, se creó una **comisión de Teletrabajo en la Cámara Argentina de Comercio Electrónico**. La misión de la misma radica en “fomentar mediante el desarrollo de técnicas adecuadas, y dentro de un marco legal y regulatorio conveniente, al Teletrabajo como herramienta para mejorar la productividad y competitividad de la economía nacional, mejorar la calidad de vida de los trabajadores, aportar a la mejora de las condiciones ambientales y preparar la fuerza laboral para las exigencias de las organizaciones del futuro frente a la globalización”.

Durante el año 2001, nace la **Asociación Argentina de Teletrabajo**, cuyos propósitos están dirigidos a difundir las posibilidades y ventajas del Teletrabajo y el e-trabajo, como así también, impulsar la investigación y difusión de las mismas. Además, es objetivo de esta entidad, crear una red de aprendizaje participativo y colaborativo que permita a sus integrantes generar y adquirir nuevos conocimientos.

Gran importancia adquirió la **1era. Jornada Académica para la Formación en Teletrabajo**, realizada el 11 de junio de 2002 en la Facultad de Derecho de la UBA.

El Dr. Ricardo Campero, Director del PSI, hizo un importante anuncio sobre la incorporación del Teletrabajo a este programa, lo que permitirá acceder a la población a los CTC's conectados para realizar trabajos a distancia. Durante esta jornada, organizada por la Cámara Argentina de Comercio Electrónico, el CTT y la Asociación Española de Teletrabajo, fueron presentados distintos especialistas en el tema. Entre ellos, Marité Salvat, en representación de la Fundación Salvat, expuso su ambiciosa y desafiante labor: la capacitación en Teletrabajo a desempleados y subempleados para su reinserción en el mercado laboral y productivo. Su informe exhibió cifras más que elocuentes: más de 20.000 personas participaron en sus programas, de los que el 21,5% logró su reinserción en relación de dependencia y el 26,3% llegó a unoreinserción en forma independiente. Estos últimos reingresaron al mercado productivo a través de microemprendimientos y la creación en forma conjunta de PyMEs.

Según los datos recopilados por el CTT, la dificultad de conformar un mapa de teletrabajadores en Argentina radica en que tanto ellos como los teleempleados, no cuentan con la información suficiente como para identificarse bajo esas denominaciones.

A continuación se presenta un cuadro de antecedentes de empresas privadas y distintos organismos que hacen uso de esta organización de trabajo.

Empresas privadas	Detalle de implementación
Aerolíneas Argentinas	La Universidad de Belgrano organizó en el año 1996, un grupo de trabajo con ayuda del Banco Interamericano de Desarrollo, a través de la Secretaría de Ciencia y Técnica, para realizar una experiencia piloto que sirviera de laboratorio para comprobar en la Argentina la validez de los resultados obtenidos en los países industriales. La experiencia tuvo lugar en las Gerencias de Área de Planificación, Administración y Control, la Gerencia Administración, Ventas e Ingresos por Tráfico, la Gerencia de División Sistemas y Telecomunicaciones y Gerencia de Servicios, de la empresa Aerolíneas Argentinas.
	Empresa creada en Misiones para brindar apoyo

Misiones Work Net	e información sobre las técnicas de oferta y demanda de trabajo a través de Internet. Proyecto suspendido por la coyuntura nacional.
TELET	Centro de Teletrabajo Privado que funciona como un call center disperso y cuya actividad principal es la venta de productos y servicios .
Siemens	Utiliza teleempleados desde hace 10 años. Se verifican en las áreas: División de Productos Eléctricos, Ventas, Soluciones Informáticas y Comunicaciones, RRHH y Servicios Técnicos de la Unidad de Negocio de Telecomunicaciones.
IBM de Argentina	De sus 1500 empleados, 700 trabajan de forma remota, 400 son teletrabajadores móviles que estarían en sus oficinas sólo el 50 o 60% del tiempo.
Consultaline S.A	Cuenta con una plataforma para teletrabajadores. que permite que profesionales y especialistas puedan ser consultados en línea.
AET - Asociación Española de Teletrabajo	Realiza actividades de difusión del Teletrabajo en el país a través del nodo Telelatinos.
Alicia J. Bianchi & Asociados	Ofrece servicios administrativos y traducciones en línea.
Editora Alfagrama	Funciona a través de las publicaciones que sus respectivos autores realizan desde sus casas (Catya.com).
Laboratorios Roche	Comenzó a implementar el Teletrabajo con mujeres profesionales que estaban trabajando y quedaban embarazadas
La Voz del Interior	Lleva digitalizado prácticamente todos sus procesos y esto les ha facilitado el Teletrabajo
Organismos Públicos u Universidades	Detalle de implementación
Ministerio de Educación	Desarrolló entre los años 1998 y 2000, la página "Teletrabajar", que actualmente se encuentra fuera de actividad. Su responsable, Horacio Martínez Phillips, se sumó al CTT como coordinador del Grupo de Teleformación.
Zona de Tres de Febrero	Cuenta con un emprendimiento en Teletrabajo, que tiene una propuesta formativa FormTres, y una Agencia Colaborativa Virtual de Empleo .
Organizaciones Sociales	Detalle de implementación

Red de Integración Especial	Funciona desde octubre de 1999. Promueve la integración de discapacitados motrices en el ciberespacio.
Antecedentes individuales	
Los registros datan desde 1995. Desarrollo en áreas de cobranzas, secretariados, traducciones, empresa de publicidad, informática, periodismo, seguros.	

Como hito importante de mencionar, es el recientemente celebrado “**1er. Congreso Iberoamericano de Teletrabajo en Buenos Aires**”. El Congreso en modo Virtual comenzó en junio y el presencial se realizó en Septiembre del 2002 . El evento contó con el auspicio de la Secretaría de Comunicaciones de la Nación y fue declarado de interés nacional para la Ciudad de Buenos Aires y de interés Municipal para la Ciudad de Ushuaia.

El encuentro fue de gran trascendencia, no sólo porque participaron reconocidos especialistas en el tema del ámbito nacional e internacional, como el mismísimo Jack Nilles (a través de videoconferencia), sino porque también se sentaron perspectivas futuras y lineamientos actuales, en un clima de debate e intercambio que propició la promoción del Teletrabajo dentro de una Sociedad de la Información a la que pretende aspirar la Argentina.

Estos son algunos temas abordados y compromisos asumidos en el evento:

- ❖ Las autoridades, tanto de la Secretaría de Comunicaciones como del Ministerio de Trabajo, se comprometieron a crear políticas de desarrollo del Teletrabajo en el país.
- ❖ Se anunció la creación de un Centro de Teletrabajo en la Universidad Tecnológica Nacional que pondrá a disposición herramientas y asesoramiento en servicios para la implantación del Teletrabajo en más de trece regionales
- ❖ Se postuló el otorgamiento de becas de estudio para jóvenes emprendedores por parte de la UNESCO
- ❖ Se creó una bolsa de Teletrabajo nacional a través de www.bolsadeTeletrabajo.com
- ❖ Se pautó la formación de la lista de televálidos, dirigida a aquellas personas con alguna discapacidad que quieran informarse e insertarse en el mundo del Teletrabajo.

Otra de las iniciativas presentadas en el Congreso, fue **el proyecto TISAL - Teletrabajo para la Inclusión Social de América Latina**, presentado por la Lic. Sonia Boiarov en la Convocatoria de @LIS (Alianza para la Sociedad de la Información). Esta oferta de colaboración fue presentada junto con el Mercosur European Business Forum (organización fundada en 1999 para la integración entre el Mercosur y la Unión Europea) y compete a Argentina, Brasil, Paraguay y Uruguay. En la Unión Europea se extiende a España, Finlandia, Italia, Portugal y Suecia.

TISAL nace con el fin de cubrir el déficit de perfiles especializados en TICs en Europa (recursos humanos disponibles en Latino América) y sistematizar el apoyo al Teletrabajo para permitir el conocimiento y aprovechamiento de experiencias en la región que contemplen la inclusión de personas con discapacidad, facilitando la diversidad cultural. De esta manera se podría mejorar la empleabilidad de los más afectados por el desempleo en la región, disminuir las migraciones internas e internacionales, lograr una efectiva capacitación en el uso de las TICs y estrechar los lazos europeos con sus propias colectividades en América Latina.

El mencionado Congreso también fue escenario de la constitución de la **Asociación Iberoamericana para el Desarrollo del Teletrabajo (AIDT)**. En líneas generales, el mayor objetivo de la misma es favorecer la vinculación entre Europa y Latinoamérica para lograr un equilibrio entre la oferta y demanda de teletrabajadores, en un ámbito regulatorio que favorezca ambas partes. Es tarea de la Asociación, facilitar tareas conjuntas de investigación, de formación y de difusión del Teletrabajo dentro del ámbito ibero-latinoamericano.

Las perspectivas futuras no se agotan en lo aquí expuesto. En el último tiempo, se han producido continuos impulsos sobre la difusión y uso del Teletrabajo que dan cuenta de una toma de conciencia sobre el advenimiento de una la SI como así también, de la continua evolución de las TICs y de las vías posibles para sacar provecho de su uso.

En el citado Congreso, Jack Nilles - considerado “el gurú del Teletrabajo” – expuso a través de la teleconferencia, su visión sobre el desafío que representa el Teletrabajo en Argentina. Así mismo, diseñó un gráfico que proyecta sobre su posible evolución.

El aporte de Nilles puede resumirse en lo siguiente:

Desafío del Teletrabajo en Argentina

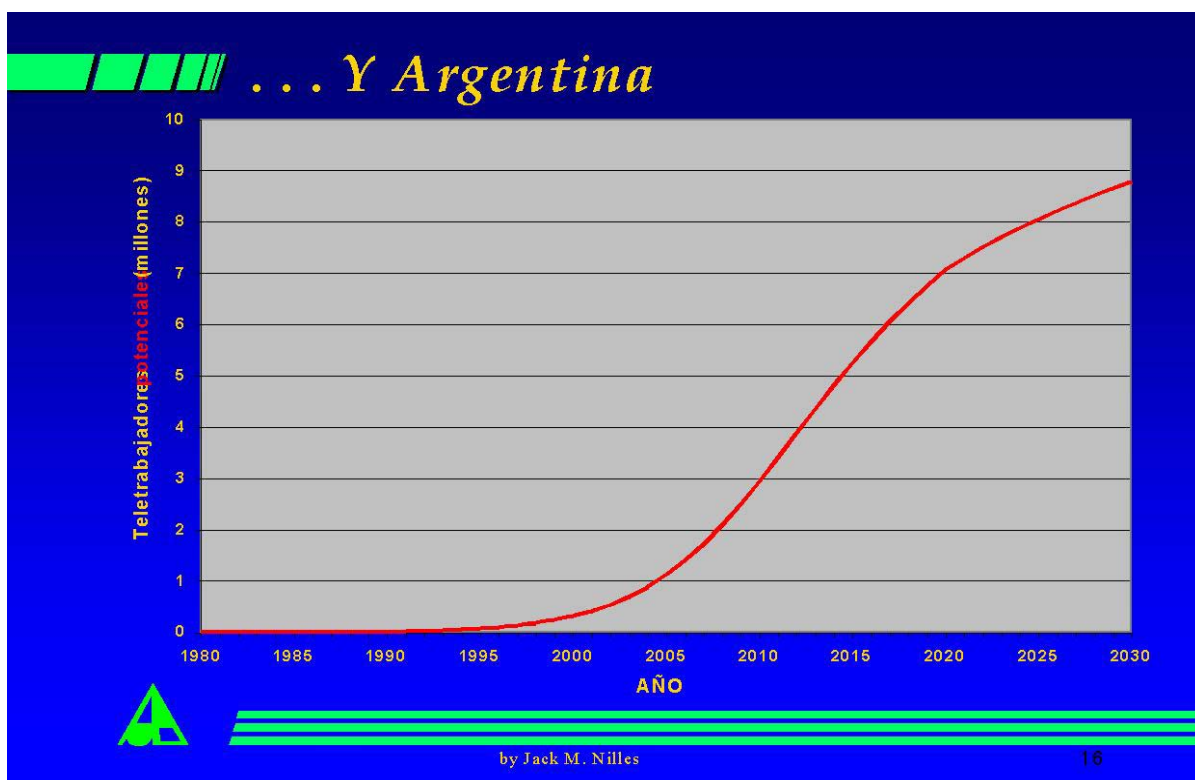
por Jack Nilles

- *Lo fundamental:*
 - ✓ Una fuerza laboral capacitada
 - ✓ Infraestructura tecnológica
 - ✓ Competitividad económica

- *La situación*
 - ✓ Confusión
 - ✓ Reparos

- *El acercamiento necesario*
 - ✓ En la confusión hay una oportunidad
 - ✓ Ahora es el momento de reorientar el futuro
 - ✓ El Teletrabajo puede trabajar para ustedes

Proyección del Teletrabajo en Argentina
Elaborado por Jack Nilles



2) Dificultades de aplicación del Teletrabajo en Argentina

La demanda de un marco legal

A la hora de señalar las dificultades que entorpecen el desarrollo de esta alternativa a nivel nacional, la Lic. Sonia Boiarov se detiene en varias razones. Algunas de ellas son: el desconocimiento de las formas de trabajo a través del uso de TICs. por parte de los potenciales teletrabajadores y empleadores, el alto costo de las comunicaciones, la ausencia de políticas públicas que faciliten la tarea como la disminución impositiva, la dificultad de adquisición de tecnologías y la falta de un programa nacional de Teletrabajo. Además, la Licenciada señala “el arduo debate sobre el reemplazo de mano de obra por tecnologías que no deja ver, las oportunidades que estas tecnologías son capaces de crear”. Es decir, es necesario entender a la Sociedad de la Información como un cambio cultural que acarrea tanto posibilidades como contradicciones y reflexiones.

Sin embargo, uno de los mayores reclamos es la compostura de un marco legal que resguarde al teleempleado, de modo que disipe la gran desconfianza hacia el Teletrabajo y la posición desdibujada de los sindicatos que ello genera.

Actualmente no hay legislación específica para el Teletrabajador en la Argentina sino que en el aspecto legal, el teletrabajador es considerado un trabajador autónomo o un trabajador en relación de dependencia. Si bien existen pedidos al Ministerio de Trabajo (desde el CTT, por ejemplo) para incluir la figura del “Teleempleado” en la Ley de Contrato de Trabajo, lo cierto es que no hay nada resuelto aún.

El programa de ajuste introducido en Argentina en 1991, conjuntamente con la adopción de reformas tendientes a flexibilizar las relaciones de trabajo, abrió la brecha del desempleo con una tasa que, del 6.9 % en 1991, alcanzó al 16.4 % en mayo de 2001. Ante este panorama, aparece el Teletrabajo como una forma de flexibilización. El mayor reclamo es entonces, evitar confundir dicha “flexibilización laboral” con “precarización del empleo”, por lo cual, un marco legal que encuadre seriamente al Teletrabajo y proteja al teleempleado de cualquier arbitrariedad, se hace imprescindible.

Los diversos debates sobre el tema, plantean en común las siguientes cuestiones:

- ❖ El derecho a la información sobre las condiciones que van a regir la relación laboral del teletrabajador. Las condiciones de trabajo deberían respetar las normas legales y reglamentarias, así como el convenio colectivo vigente.

- ❖ El salario y la jornada laboral: las remuneraciones y prestaciones que perciban los Teletrabajadores deberían depender del tipo de contrato de trabajo y cualificación de las actividades desarrolladas.

- ❖ En caso del teletrabajador autónomo, el pago de sus servicios se debería realizar según lo estipulado en el contrato, o bien bajo liquidación a destajo. De esta manera, el Teletrabajador queda exceptuado de las vacaciones remuneradas, seguridad social y otras prestaciones empresariales.

- ❖ La jornada laboral sería estipulada en convenio colectivo o en su contrato de trabajo, no pudiendo tener una duración superior a la del resto de los trabajadores de categoría profesional equivalente.

- ❖ La protección de los datos e intimidad del trabajador, dado que por motivos de seguridad o para medir o mejorar la productividad, el teletrabajador puede ser controlado sin su conocimiento.

- ❖ El derecho a la formación continua general y específica por parte de la empresa, que garantice al teletrabajador el desarrollo de sus competencias en el trabajo.

- ❖ Implicación de los Teletrabajadores en la información, la consulta, la participación y la negociación colectiva.

- ❖ Garantizar al teletrabajador el derecho de libre sindicación, negociación colectiva, adopción de medidas de conflicto colectivo, huelga, reunión y participación en la empresa.

Para que el Teletrabajo se solidifique, los sujetos sociales involucrados - trabajadores, Estado y empresas - deben ir conformando en conjunto, un marco legislativo apropiado que sea flexible y de cuenta de los veloces cambios que imponen las TICs en el mercado laboral. Bajo la misma premisa, los sindicatos deben redefinir su rol y captar, como se planteó en la Parte I del presente trabajo, las fisuras abiertas por las falencias señaladas que acusan al Teletrabajo.

Durante uno de los seminarios de capacitación para agentes gremiales dictados por el CTT, un dirigente dijo una vez: *“llegamos tarde a la Sociedad industrial, no queremos que nos pase lo mismo en la Sociedad de la Información y del Conocimiento”*.

Consideraciones finales

En los últimos años, las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación se han presentado como herramientas fundamentales de mejora y desarrollo social. Las TICs generan un nuevo entorno en el que se ven modificados las costumbres, estilos de vida, y fundamentalmente el mercado laboral y el ámbito empresarial.

El Teletrabajo nace dentro de este concepto y no como un revolucionario modelo laboral, sino como una nueva organización del trabajo acorde a los tiempos que corren. Esta nueva organización se presenta como clave de la futura eficiencia. De hecho, el Teletrabajo permite adecuarse a los requerimientos flexibles del nuevo proceso productivo; es el vehículo de producciones descentralizadas y en red, de horarios flexibles, y de trabajo independiente.

En el nivel empresarial, la incorporación del teletrabajo es beneficiosa para aquellas que se encuentren en expansión, y se ven obligadas a incorporar recursos humanos sin invertir en infraestructura. De este modo, la empresa se adapta a las circunstancias y adquiere un perfil innovador. En caso contrario, las empresas en crisis que buscan una mayor optimización de sus recursos, también pueden optar por el teletrabajo, ya que permite reducir costos, y al mismo tiempo evita la pérdida de talentos.

El Teletrabajo redefine los aspectos del trabajo tradicional, y uno de los principales, es la orientación del trabajo por objetivos y resultados, lo que redundará en una autonomía del individuo, a la vez que evita criterios de selectividad o marginación, entre otros aspectos expuestos a lo largo de esta monografía.

Pero es necesario considerar que, así como el Teletrabajo está sostenido por argumentos positivos, también presenta sus contradicciones y puntos vulnerables. El común denominador en los frecuentes debates sobre el tema es la carencia de una legislación contemplativa, la problemática suscitada en torno a la seguridad social, la protección de datos e intimidad, y los temores hacia una pobre socialización y promoción laboral.

De todas formas, y hete aquí el punto central, es menester hacer un análisis permanente del teletrabajo ya que éste evoluciona constantemente a la par de las TICs. La misión es desarrollar la capacidad de dar respuesta a los nuevos planteamientos que éste propone pero no desde el enfoque de la sociedad industrial, sino a través de las perspectivas propias de un ámbito global gobernado por redes. De lo contrario, se cae en un anacronismo y se desperdician las posibilidades de las TICs.

La Sociedad de la Información no se limita a la mera adopción de las TICs. sino que se cristaliza en un cambio de mentalidad que lleve a los individuos a adaptarse a la nueva realidad y beneficiarse con ella.

La Argentina como sabemos, atraviesa una crítica situación; es políticamente inestable y trata de sobrevivir con un modelo económico agotado. La devaluación ha alejado a los argentinos de las tecnologías y la crisis hace que muchos tomen la decisión de no conectarse a Internet. La Lic. Sonia Boiarov (El avance del Teletrabajo en Argentina, 2002) considera un error ver a Internet como un gasto, lo que constituye un indicador para observar que la Sociedad de la Información, aún no es comprendida por el común de nuestra población.

El Teletrabajo en la Argentina está impulsado por numerosas iniciativas, que abarcan a empresas, al teletrabajador en relación de dependencia, a los teletrabajadores autónomos y también a microemprendimientos. Sin embargo, a la luz de la suspensión del Proyecto de SI nacional por parte del gobierno, todos esos esfuerzos parecen todavía aislados.

Es indudable que la brecha digital que existe entre nuestro país y los países desarrollados es cada vez más profunda. Es por ellos que los planes de formación y promoción del Teletrabajo en Argentina tienen como misión primordial evitar que este foso se amplíe.

La sociedad está en pleno cambio y trae aparejada muchas luchas, contradicciones y espacios a conquistar. La tecnología no resuelve esos cambios por sí misma, pero determina el desarrollo de las fuerzas productivas que influyen decisivamente en estos procesos.

La cuestión social se ve profundamente afectada por estas nuevas tecnologías de la información. Las innovaciones técnicas se desarrollan a una velocidad tal que si no hay una fuerte voluntad socio-política de apropiarse y de usarlas en el trabajo para aumentar la calidad de vida de la población, se verá el efecto contrario: crecerá aún más la desocupación, la pobreza, la marginación, y la brecha será más profunda, pudiendo ser cada vez más difícil de modificar. De esta manera “un mundo de abundancia sería proyectado mientras se crea la escasez” (Van Audenhove, 1999).

Citas y referencias bibliográficas

- Boiarov, Sonia. Poliszuk, Nahum (2002) *El Avance del Teletrabajo en Argentina*. Sitio Web del Centro de Teletrabajo y Formación de la UBA: www.caminandoutopias.org.ar . Consultado en octubre del 2002.

- Castells, Manuel (1995), *La ciudad informacional: tecnologías de la información, reestructuración económica y el proceso urbano-regional*, Alianza Editorial, Madrid, 504 p. Introducción y capítulo 1.

- Castellón, Lucía (2001), *Las múltiples dimensiones de la brecha digital*, Reflexiones Académicas número 13, Universidad Diego Portales.

- Comisión Europea (1993 a), *Libro blanco Sobre el crecimiento, la competitividad y la ocupación (White Paper on Growth, Competitiveness, and Employment)*, Comisión Europea, Bruselas.

- Comisión Europea (1994 b), *Europa y la sociedad global de la información (Informe Bangemann)*, Recomendaciones al Consejo Europeo, comisión europea, Bruselas, 35 p.

- Comisión Europea (1996 c), *Libro Verde vivir y trabajar en la sociedad de la información: prioridad para las personas*, Suplemento 3/96 de la Unión europea, Comisión europea, Luxemburgo, 32 p.

- Comisión Europea (1997 d), *Libro Verde sobre la convergencia de los sectores de telecomunicaciones, medios de comunicación y tecnologías de la información y sobre sus consecuencias para la reglamentación en la perspectiva de la sociedad de la información*, Comisión Europea, Bruselas, 45 p.

-Distintos artículos consultados en septiembre/octubre en el Sitio Web del Centro de Teletrabajo y Formación de la UBA: www.caminandoutopias.org.ar . :

* Mattioli, Laura (2002), Teletrabajo en Argentina

* Sanchez, Martín (2002), Teletrabajo: ¿una forma de flexibilización laboral?

* Sanchez, Martín (2002), El Teletrabajo en la Jornada de Trabajo en la Actualidad

- Haraway, D. (1995), *Manifiesto para cyborgs: ciencia, tecnología y feminismo socialista a finales del siglo xx*, en *Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinención de la naturaleza* . Cátedra, Madrid, p. 281-283

- Mattelart, Armad (1998), *Mundialización de la Información*, Piados, Barcelona, 127 p.

- Nora, S. y Minc, A. (1980), *La informatización de la sociedad*, Fondo de Cultura Económica, México, 244p.

- OIT, ¿La revolución de la tecnología de la información amplía o estrecha las diferencias entre los dos géneros?, Informe sobre el empleo en el mundo 2001. La vida en el trabajo en la economía de la información.

SitioWeb:

www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/temas/tic/inf_oit.htm.
Consultado en noviembre 2002.

- Sebastián, M., Ayuso Sánchez, M.J., García López, F., Monje Jiménez, T., Morales García, A.M.(2002), *La imagen de la mujer en la sociedad de la información: nuevas perspectivas laborables en internet*, Universidad Carlos III de Madrid. Dpto. Biblioteconomía y Documentación, 2002.

-Sitio Web: Http://www.uc3m.es/uc3m/inst/MU/grupo_caridad.html . Consultado el 1/11/2002.

- Sitio Web del 1er. Congreso Inberamericano de Teletrabajo en Buenos Aires: www.cit2002.org. Consultado en octubre del 2002.

- *Trabajo de investigación sobre "Teletrabajo"* (2002). Curso académico 1998-1999 en la E. U. de Formación del Profesorado de EGB de Cáceres, España, en la diplomatura de Educación Social y en la asignatura de "Psicopatología Laboral". Investigación dirigida por D. Ignacio Bravo Pérez. Compaginado por: Angelica B. Abdallah Garcia. Sitio Web de la Asociación Argentina de Teletrabajo: <http://www.aat-ar.org/>. Consultado en septiembre 2002..

- Van Audenhove, L., Jean – Claude Burgelman, Gert Nulens y Bart Cammaerts (1999), *Information society policy in the developing world: a critical assessment*, Third World, vol.20, núm.2,p. 387-404.

- ZONA F, *Cyberfeminismo: Dos Escenarios*. Navarrete, A. *Segundo escenario: Las informáticas de la dominación, Las mujeres en el circuito integrado*. Sitio Web: <http://www.estudiosonline.net/texts/escenarios.html>. Consultado el 30-10-2002.

Anexo

Entrevista³ a la Lic. Sonia Boiarov⁴

Estado del Teletrabajo en Argentina

1. ¿Desde cuando y bajo que objetivos nace el Centro de Teletrabajo y teleformación en la UBA?

El CTT se aprobó el 19/12/2000 pero se inauguró el 16/6/01. Nació por el alto desempleo estudiantil, la necesidad de adaptar los horarios de cursada al trabajo, para evitar que se abandonen los estudios cuando se consigue un trabajo, por los bajos salarios docentes. Luego se amplió y se extendió a la sociedad, como nueva forma de trabajo que brinda respuesta ante records de desempleo.

2. ¿Desde cuando existe la modalidad del teletrabajo en Argentina?

Es difícil precisarlo, desde que tenemos PC y Fax, ya podemos trabajar a distancia, pero en realidad se ha potenciado a partir de la telemática (unión de la informática y las comunicaciones) y se ha extendido con Internet.

3. ¿Qué tipo de teletrabajo es el más practicado en Argentina y que en que sectores se verifican?

No hay estadísticas, lamentablemente. Puedo comentarte a partir de la experiencia del Centro. Hemos encontrado mas teletrabajo autónomo, que en relación de dependencia. Son pocas las empresas en Argentina que lo utilizan. Puedes ver nuestro articulo en <http://www.caminandoutopias.org.ar/institucional/informesctt.php>

Hay muchos profesionales de diferentes especialidades que teletrabajan, periodistas, y cibertrabajos (aquellas actividades nacidas desde que apareció Internet como webmaster, o diseñadores)

Pero el teletrabajo es una forma de trabajo, transversal a todas las actividades, de modo que si buscamos encontraremos una gran variedad.

³ Debido a la incompatibilidad horaria, esta entrevista fue realizada vía e-mail.

⁴ Sonia Boiarov es Licenciada en Relaciones de Trabajo y Directora del Centro de Teletrabajo y Teleformación de la Facultad de Ciencias Sociales (CTT y TF). Además, preside Asociación Iberoamericana para el Desarrollo del Teletrabajo

4. ¿Cómo fue evolucionando esta modalidad en Argentina? Estadísticas.

Desde que comenzamos que no se han podido realizar estadísticas. Tampoco confecciono estadísticas el Min. de Educación mientras estuvo vigente “Teletrabajar” entre los años 98 y 2000. Esperamos que podamos contar con recursos para poder hacer un estudio de estas características.

Lamentablemente en el CTT somos todos voluntarios ad honorem.

5. ¿Cuáles son los mayores obstáculos para la implementación del Teletrabajo en Argentina?

Te enumero algunos:

- El desconocimiento de las formas de trabajo a través del uso de TICS, por parte de los potenciales teletrabajadores pero también por parte de potenciales teleempleadores.
- La falta de una legislación laboral que incluya al telepleado (Rel. de Dependencia)
- Ausencia de políticas públicas que faciliten la tarea como disminución impositiva, facilidad para la adquisición de tecnologías, programa nacional de teletrabajo etc.
- Costos de las comunicaciones
- El arduo debate sobre el reemplazo de mano de obra por tecnologías cuando no deja ver, las oportunidades que estas tecnologías son capaces de crear
- Cambio Cultural. Reconocer el cambio civilizatorio producido desde las Soc. industrial hacia la Soc. de la Información.

6. ¿Considera al teletrabajo una posibilidad paliativa a la falta de trabajo en el contexto actual de crisis?

No veo al teletrabajo como paliativo, ni alternativa, sino como una “alternativa superadora”, producida por el avance científico-tecnológico. Lo veo un hecho irreversible y en continua evolución.

7. ¿Qué es lo que hay, en materia legislativa sobre el teletrabajo en Argentina?

Nada que conozca. En la página www.cit2002.org hay una ponencia sobre los cambios que creo deberían tenerse en cuenta o incluirse en la Ley de Contrato de Trabajo.

Tampoco hay políticas que alienten el teletrabajo.

8. ¿Qué rol asumen los sindicatos?

Están preocupados. Hemos dado seminarios a dirigentes sindicales. Saben que esta forma de trabajo ya esta aquí, la banca electrónica, y offshore, los vendedores, el comercio, puede ser un problema para ellos. Necesitan acordar con los empresarios cuando implementen teletrabajo, las condiciones en que este se desarrollará.

En uno de estos seminarios, un dirigente gremial nos dijo una vez “llegamos tarde a la Soc. industrial, no queremos que nos pase lo mismo en la Soc. de la Información y del Conocimiento”.

9. ¿Cuáles es su perspectiva en cuanto al desarrollo de esta modalidad en el país?

Negroponte dice que el e-commerce no se desarrollara en los países desarrollados, como todos creen. Sino en los subdesarrollados, ¿Por qué? Porque son los más desesperados...

Porque no pensar lo mismo pero en el teletrabajo en vez del e-commerce. Con records de desempleo, no somos los más desesperados??

Lógicamente no solo por esto se desarrollara, tenemos buena conectividad, y buena inversión tecnológica, aunque todo sea mejorable. Programas estatales hacia la Soc. de la Información que ya están pensando en el TT. Sobre todo, excelentes recursos humanos para ofrecer.

Te adjunto la perspectiva que mostró Jack Nilles.en el Congreso www.cit2002.org

10. ¿Hay proyectos a nivel nacional para la difusión y superación de obstáculos en cuanto a la implementación del teletrabajo? ¿Qué lineamientos siguen?

En forma personal estoy trabajando con la Secretaria de Comunicaciones para incluir un plan nacional de teletrabajo en el Programa Nacional de la Sociedad de la Información www.psi.gov.ar

Con el Ministerio de trabajo para introducir las modificaciones a la ley.

Abriendo otro CTT en la UTN para la formación.

Presentamos un proyecto en la UE para el programa @lis: <http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo/0018.php>

Constituimos la Asoc. Iberoamericana de Teletrabajo como cierre del CIT 2002 <http://www.caminandoutopias.org.ar/contenidos/notas/teletrabajo/0020.php>

Con elecciones próximas, es difícil saber si estos temas abiertos, inconclusos podrán concretarse.

Nuestro compromiso es empezar todas las veces que sea necesario.

11. ¿Teletrabajo y la mujer: considera usted una relación positiva o un retroceso; una vuelta al hogar con sobrecarga de tareas? ¿Cuál es su visión sobre el papel de la mujer en la Sociedad de la Información?

El teletrabajo no es para todas las personas. Por consiguiente no será para todas las mujeres, sino para aquellas que no quieran abandonar su vida profesional y quieran mantener una familia. Con justos equilibrios, el teletrabajo puede ser una instancia de superación femenina. La sobrecarga de tareas, ya es un mal buscado por nosotras, abrimos nuevos caminos pero transitamos los anteriores también y no creo que los abandonemos.

La mujer tiene un rol fundamental en la Soc. de la Información, se conocerá por su producto, el resultado de su trabajo. Sin discriminación.

Debería trabajar en la construcción de la Soc. de la Información que quiere para el futuro, participando al lado del hombre, para que esta sociedad logre tener una visión integradora de las preocupaciones propias del genero.

Necesitamos una Soc. de la Información y del conocimiento realmente humana y no podrá serlo si se excluye a una mitad.