



Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo*

Reflexions about of the telework's analysis

Gerardo TUNAL SANTIAGO**

Recibido: 13.8.11

Aprobado definitivamente: 19.6.12

RESUMEN

En el presente artículo reflexionamos sobre la forma en que se ha abordado el teletrabajo como una nueva forma de organización laboral. Específicamente enfatizamos algunas interpretaciones en relación al teletrabajo como una expresión del modo de acumulación global y hacemos hincapié en la manera en que se ha asociado esta expresión laboral con la deslocalización de la fuerza de trabajo. De igual forma, analizamos cómo se ha conceptualizado al teletrabajador y la supuesta precariedad que implica dicho tipo de trabajo. Asimismo, nos detenemos a repasar hacia dónde van las nuevas demandas laborales inherentes a esta forma de trabajo y cómo han sido vertidas al interior del Sistema de Relaciones Industriales. Todo lo anterior para sugerir un análisis más matizado del teletrabajo asumiendo que no se trata de un proceso unívoco ni lineal.

Palabras clave: teletrabajo, informatización organizacional, teleinformática, TIC's

ABSTRACT

The goal of the present article is to analyze how the telework had been studied as a new form of labor organization. Specifically we emphasized some interpretations of this social phenomenon and the relationship between it and the supposed dislocation of the work force. Likewise we studied how the teleworkers has been conceptualized in the context of a precarious labor. Also, we observed which are the new labor demands inherent of this kind of work and how those are been expressed inside the Industrial Relations System. The afore mentioned is done in order to suggest an analysis of the telework much cautious assuming this process like nor lineal and nor univocal.

Keywords: Telework, informatization of organizations, teleinformatic, TIC's

* El presente artículo es uno de los productos derivados del proyecto UBACYT denominado "TICs y relaciones laborales" correspondiente a la línea de investigación *Sindicalismo y acción colectiva en el lugar de trabajo* del Programa de Estudios Críticos sobre el Movimiento Obrero (PECMO) del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-Piette) perteneciente al Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y al cual estoy incorporado como Profesor Invitado.

** Profesor-Investigador de Tiempo Completo del Área de Estudios del Trabajo adscrito al Departamento de Relaciones Sociales perteneciente a la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. Correo: gtunal@correo.xoc.uam.mx

SUMARIO

Introducción. Globalización y trabajo. Teletrabajo y deslocalización laboral. Quiénes serán teletrabajadores. Teletrabajo y precariedad laboral. Teletrabajo y nuevas demandas laborales. Teletrabajo y el Sistema de Relaciones Industriales. Corolario. Fuentes de consulta.

Introducción

El presente artículo tiene como objetivo principal reflexionar en torno a algunas tesis que han surgido en relación al teletrabajo como una forma de reestructuración productiva en la dinámica del modo de acumulación global. La forma de abordar el objetivo que nos planteamos es a través de un ejercicio hermenéutico en el que intentamos re-teorizar algunas tesis sobre el teletrabajo a la luz de su pertinencia empírica. Advertimos que no esperamos cerrar la discusión en torno al tema analizado ya que estamos concientes de que las tesis aquí expuestas pueden ser refutadas con argumentos distintos y que, en todo caso, nos permitirán reconfigurar nuestros propios argumentos.

En un primer momento disertamos sobre algunas cuestiones que competen al modo de acumulación global y al mundo del trabajo. En esta parte damos cuenta de los problemas que implica darle a la globalización un carácter de racionalidad universal al posicionarla como una variable independiente sobre los procesos laborales. Asimismo analizamos las implicaciones que provoca el ver a la globalización como un proceso ahistórico, lineal y dominante que exacerba las contradicciones entre capital y trabajo.

En segundo lugar analizamos la supuesta deslocalización laboral que implica el teletrabajo y argumentamos en torno a que la interferencia del tiempo trabajo en el tiempo del no trabajo sólo es un acuerdo cultural que permite a los actores sociales organizarse en su vida cotidiana. No sin reconocer que esta realidad laboral ha transformado la integración del tiempo social, insistimos en que el trabajo en cualquiera de sus manifestaciones coexiste, determina y es determinado por las estructuras del tiempo y del espacio social, antes y después del advenimiento del teletrabajo como una nueva forma de organización laboral.

En un tercer apartado nos detenemos a reflexionar sobre lo qué implica ser un teletrabajador y sugerimos que el perfil de este tipo de trabajador más que construirse a partir de los requerimientos de esta nueva forma de organización laboral debe sustentarse a partir de los indicadores que definen a las llamadas competencias laborales que tiene cada uno de los trabajadores y organizaciones como personas y/o empresas únicas e irrepetibles.

En un cuarto momento disertamos sobre la supuesta precariedad que implica el teletrabajo y discutimos que este tipo de trabajo por si mismo no genera precarización ya que en el medio hay una serie de variables macro y micro sociales que hacen posible que coincida la precarización con esta nueva forma de organización laboral. En todo caso lo que argumentamos es que el teletrabajo en algunos casos puede perpetuar una precarización que tiene su explicación más allá del mundo del teletrabajo.

En quinto lugar nos detenemos a reflexionar sobre las nuevas demandas laborales que implica el teletrabajo y cómo los trabajadores buscan mecanismos diferente para solventar las nuevas demandas que se les van presentando y que no necesariamente son laborales y que por tanto son vertidas en espacios alternativos que son verificables a nivel internacional porque están establecidas como garantías sociales universales.

En un penúltimo apartado estudiamos el rol y las implicaciones que tiene el teletrabajo en el Sistema de Relaciones Industriales y subrayamos la corresponsabilidad en relación a las acciones ante las mutaciones laborales que subyacen al modo de acumulación global y que no sólo tienen verificativo en el mundo del trabajo.

Finalmente y a manera de corolario, planteamos algunas reflexiones que integran los planteamientos centrales que se hacen en el presente artículo y que de ninguna forma se espera sean el marco sobre el que se articulen las tesis a cerca del teletrabajo. En este orden de ideas, no esperamos crear un paraguas teórico bajo el que se resguarden las tesis a cerca de este tipo de trabajo, sino de un

análisis que se alimente de las críticas a las fallas de orden epistemológico propias de cualquier trabajo científico y del cual éste no escapa. Es así que las refutaciones posteriores a las posturas que aquí asumimos nos permitirán seguir avanzando en el análisis de este fenómeno social para su mejor comprensión.

Globalización y trabajo

Existe un gran abanico de acepciones que definen y tratan de explicar la actual forma de acumulación del capital en el mundo y que se refieren a éste como Sociedad de la Información, Capitalismo Salvaje, Postmodernidad, Aldea Global, Gran Ruptura, Capitalismo Informacional, Era Teleinformática, Sistema Mundo, Post Industrialismo, Tríada Excluyente, Postfordismo, Globalización –entre las más socorridas. Es obvio que cada una de éstas trata de enfatizar algunos aspectos que se presentan como relevantes para quien genera o utiliza dichas codificaciones de la realidad experimentada y que devino, con distintos matices y ritmos, a finales de los años setenta y principios de los años ochenta del siglo pasado. Nuestra intención no es discutir sobre la conveniencia o no del uso de estas concepciones, y no porque no sea importante ni reparemos en sus diferencias¹, sino de algunas entelequias que tratan de explicar las relativas nuevas formas del trabajo² en torno al nuevo orden internacional al que nosotros llamaremos globalización asumiendo las implicaciones que éste tiene, y sobre las cuales se han distorsionado situaciones que no encuentran acomodo empírico y que sólo obedecen a la parcialidad de quien teoriza en torno a ellas.

Lo que primero ponemos en la mesa de discusión es que, es común en alguna de la literatura sobre la globalización posicionar a ésta como una variable independiente y, en consecuencia, con un estatus de racionalidad universal que pareciera ser la explicación a todas las expresiones de las sociedades actuales, para el caso que nos ocupa sería el referido al mundo del trabajo. Lo anterior tiene varias aristas:

i) La globalización no es de generación espontánea, sino que se trata de un proceso histórico que data más allá de la crisis taylorista-fordista y que debe explicarse en torno a ciclos del capital más amplios como los planteados por el Neoshupeterianismo o los Ciclos Kondratieff³ –por sólo citar algunos. En este sentido, si se quiere explicar las realidades expuestas por la globalización, se tiene que entender a ésta también como una variable dependiente y/o interviniente que se reconfigura a la luz de noveles fenómenos incorporando nuevas situaciones al modo de acumulación global con distintas expresiones.

ii) La ahistoricidad en la que se ha teorizado a la globalización nos lleva a pensar en una realidad estática y lineal que fue reproducida por las teorías monolíticas que dominaron hasta casi finalizar el siglo XX y que concebían a la realidad en singular y sin matices. Esta situación sigue provocando que se asuma a la globalización como un modo de acumulación puro sobre el cual se rigen las sociedades contemporáneas. Al respecto habría que precisar que, previamente al régimen global, específicamente hablemos del taylorismo-fordismo, éste no se dio en todo los países, ni en todos los sectores económicos, ni en todas las organizaciones laborales –incluso hubo fábricas fordistas que tenían áreas no fordistas. Lo mismo pasa con la globalización y los modelos postfordistas. En todo caso se debería hablar de modelos de acumulación de capital dominantes que coexisten con formas de

¹ De hecho, hoy en día siguen apareciendo concepciones sobre las nuevas formas de expresión del capitalismo junto con grandes marcos teóricos que las avalan, algunos con mayor potencia, y otros con basamentos conceptuales extremadamente débiles. Mencionar autores al respecto, no sólo sale del alcance de los objetivos de este artículo, sino que es una tarea teóricamente excluyente ya que desde que se fechó el modo de acumulación global hasta la actualidad se sigue disertando sobre cuál sería la nominación que explique y codifique con mayor amplitud y objetividad la sociedad en la que actualmente vivimos.

² Decimos relativas en tanto que muchas formas de organización actuales son versiones de estructuras laborales previas al postfordismo. Por ejemplo, es claro que los sistemas productivos de los llamados países del Tercer Mundo ya eran flexibles antes de que se acuñara dicha acepción. En todo caso reconocemos que al ser más visibles las expresiones de organizaciones laborales flexibles, se comienzan a codificar e institucionalizar las situaciones en torno a estas expresiones de organización del trabajo con lo cual se les podría considerar como nuevas formas organizaciones del trabajo.

³ Estamos conscientes que ambos modelos tienen limitaciones y sólo los estamos citando como modelos que explican la acumulación del capital en macro-periodos.

acumulación previas y que van generando a su vez otras formas de acumulación de capital, por ejemplo el teletrabajo como una tendencia socio-técnica híbrida.⁴

iii) En la misma tónica es recurrente en alguna de la literatura sobre la globalización esgrimir que el postfordismo es un modelo de acumulación dominante, cuando en la realidad sólo algunas áreas de un mínimo de grandes empresas en el mundo son postfordistas y/o fueron tayloristas-fordistas.⁵ Esto quiere decir que las organizaciones laborales que nunca instrumentaron dichos sistemas están casi incapacitadas para reestructurarse vía los modelos de acumulación postfordista en cualquiera de sus versiones (Neoshumpeterianismo, Especialización Flexible, Regulacionismo, Lean Production, etcétera) por el simplemente hecho que no tienen el pasado taylorista-fordista supuesto por las nuevas formas de organización del trabajo denominadas postfordistas. En este orden de ideas está claro que sólo una mínima porción de empresas en el mundo pueden considerarse totalmente postfordistas. Entonces la precarización actual de la fuerza de trabajo en el mundo abría que buscarla más allá del postfordismo en tanto que deviene de un problema histórico-estructural en el que se han sustentado las distintas divisiones internacionales del trabajo.

iv) El asumir a la globalización como una racionalización universal, implica poner a todas las sociedades y a todos sus sujetos en igualdad de circunstancias. Para el caso del mundo del trabajo es muy recurrente asociar al postfordismo con el deterioro de los salarios, la precariedad de las condiciones laborales, el debilitamiento del poder de negociación laboral y la inestabilidad contractual, cuando no sólo hay trabajadores que se insertaron de forma no precaria a los sistemas postfordistas, sino lo más grave es que gran parte de la fuerza de trabajo no tenía empleo ni antes ni después del postfordismo y, por lo tanto, no aplica asociar a éstos una situación de precariedad provocada por tal forma de organización del trabajo, sino que se tiene que explicar dicha precariedad a las luz de un sistema de acumulación que va más allá de las fronteras del mundo del trabajo.⁶

v) También es un lugar común en alguna de la literatura sobre el sistema global el hecho que se asuma una posición determinista en la que el postfordismo *per se* es una estrategia del capital para minar la unidad de la clase obrera y demoler la protesta colectiva (Altamira, 2001). Hay que entender que los modelos de acumulación en principio no tienen como objetivo desmembrar la cohesión de la fuerza de trabajo sino la reactivación del ciclo de capital en pro de una mejor rentabilidad de éste y que esta acción tiene impactos –según cómo y de quién se mire, *positivos o negativos*– en las organizaciones de los trabajadores. E incluso, abría que precisar que los efectos de cualquier estructura de capital son mucho más amplios que el del ámbito laboral, aunque este último es uno de los elementos que permiten la acumulación.⁷

vi) Lo anterior ha llevado a que sea recurrente que en alguna de la literatura en torno a la actual forma de acumulación en el mundo, se asevere que la globalización ha exacerbado las contradicciones entre el capital y el trabajo. Apoyarse en lo anterior implica deshistorizar a la globalización y no reconocer que desde la fase de la acumulación originaria, las relaciones entre capital y trabajo han sido contradictorias, de hecho esto ha permitido el proceso de acumulación. En este sentido, más que disminuir o incrementar dicha contradicción, en la globalización y en cualquier

⁴ Véase: Martínez, E. (2003), “El impacto de las tendencias tecnológicas y organizacionales en el trabajo administrativo”, en *Análisis Económico*, tercer cuatrimestre, año/vol. XVIII, núm. 039, México, Universidad Autónoma Metropolitana, ISSN 0185-3, 303-324.

⁵ Es así que no podemos hablar de forma tan tajante del agotamiento del modelo taylorista-fordista ni de éste como la principal explicación del proceso de reestructuración capitalista iniciado por algunos países a finales del siglo XX.

⁶ Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a nivel mundial el desempleo abierto en 1980 fue de 4.7% para alcanzar 6.1% en lo que va del año 2011 lo que equivale a 210 millones de desempleados en el mundo. Véase: <http://www.ilo.org/global/standards/lang-es/index.htm> (fecha de consulta: 23 de mayo de 2011). Aunque hay que aclarar que entre el periodo de referencia hubo fluctuaciones que estuvieron arriba o abajo de dichos porcentajes y que el indicador mencionado no está exento de sesgos metodológicos que minimizan los porcentajes. En este sentido gran parte de fuerza de trabajo no puede considerarse ni fordista ni postfordista simplemente por el hecho que entre el período de referencia no tenían empleo.

⁷ No se está diciendo que los modelos postfordistas no hayan agravado la precariedad del grueso de los trabajadores que tenían empleo, sino que el postfordismo –como cualquier forma de acumulación– está orientado a la maximización del capital, aunque esto pueda suponer la explotación de la fuerza de trabajo vía la plusvalía.

sistema de acumulación sería mejor referirse a un proceso de mutación del carácter contradictorio de estos dos factores reproductores del capital.

Reflexionar sobre todo lo previamente argumentado nos puede llevar a pensar que la globalización, como un modelo de acumulación de capital, no tiene un sentido unívoco y, por lo tanto, plantea nuevas formas de organización –laborales y no laborales– en las que sólo en algunas se evidencian: i) procesos triádicos entre tecnología audiovisual, informática y telecomunicaciones; ii) expansión de los límites de la acumulación económica⁸; iii) producción por objetivos y por estándares de calidad; v) nuevas formas de gestión social y, v) trabajo inmaterial⁹ –por mencionar algunas. De igual forma, también se reconoce que en algunas organizaciones laborales –independientemente de si son postfordistas o no– el sistema global ha exacerbado la precarización de la fuerza de trabajo.

Si bien existen autores como Duhalde (2006) que reconocen que en torno a estas expresiones del modo de acumulación global ha habido un discurso neutro y lineal, la mayoría de la literatura al respecto teoriza con base a modelos monolíticos que no tienen acomodo en la realidad y que no generan entelegías que equilibren el desfase entre el discurso político y académico con la percepción de los trabajadores. Por el contrario, muchas de las investigaciones en torno al teletrabajo y sus implicaciones han discurrido sobre un discurso acrítico y homogéneo en términos de las bondades o perjuicios de esta forma de organización.

En el marco de las opiniones previas, se reconoce que una de las expresiones del modo de acumulación global ha sido la reconversión industrial postfordista y las nuevas expresiones organizacionales. Una de ellas es el llamado teletrabajo entendido –más allá de sus perjuicios o beneficios para los trabajadores y del poco consenso en cuanto a su definición– como una innovación organizacional de deslocalización productiva que intentó dar salida a las crisis financieras de la década de los setenta del siglo pasado y que deviene de una innovación tecnológica de tipo transversal¹⁰ producida por la utilidad creciente de las tecnologías informáticas para permitir intercambios a distancia en los cuales *algunos trabajadores* no tienen contacto físico con sus compañeros de trabajo.¹¹

Necesariamente lo anterior implica una reestructuración cultural –no sólo en la esfera del trabajo– que en teoría amplía la responsabilidad, la autodisciplina, la cooperación y la asociatividad de los trabajadores en relación a los resultados esperados por su trabajo. Dicha situación con lleva a un tipo de trabajo con relaciones autónomas generalmente dependientes, que algunos llamarían de explotación o de precariedad. En este sentido, el teletrabajo se entiende como una manera de hacer una

⁸ Huelga decir que la expansión de los límites del capital no es una expresión exclusiva del modo de acumulación global, sino de cualquier sistema de acumulación.

⁹ Al respecto Montes hace un planteamiento muy claro del tránsito del operario taylorista-fordista al operario social en términos de contenidos de trabajo inmaterializado. Véase: Montes, J. (2010), “Sociedad de la información y trabajo inmaterial”, en *El trabajo en el capitalismo informacional*, Argentina, Poder y Trabajo Editores, ISBN 978-987-24054-1-0, 1-33.

¹⁰ Véase: Neffa, J. C. (2000), “El proceso de innovación científica y tecnológica”, en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y El Colegio de México, ISBN 9789681660261, 735-754 y, Tunal, G. (2005), “Automatización de los procesos de trabajo”, en *Actualidad Contable FACES*, enero-junio, núm. 10, Venezuela, Universidad de los Andes, ISSN 1316-8533, 95-104.

¹¹ Ponemos en cursivas *algunos trabajadores* en tanto que dicho proceso de reestructuración productiva a veces implicó despidos masivos de trabajadores mono-especializados que no encontraron acomodo ni en el teletrabajo ni en ningún tipo de trabajo, en gran parte porque muchos de ellos sufrieron el efecto de la obsolescencia y no pertenecían al rango de edad que se espera podría recalificarse vía los sistemas educativos escolarizados tradicionales. Véase: Carrillo, J. y C. Iranzo (2000), “Calificación y competencias laborales en América Latina”, en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y El Colegio de México, ISBN 9789681660261, 179-212 y Forslin, J. (1991), “Descualificación y recualificación. Un estudio longitudinal de la División de Motores Volvo”, en *Sociología del Trabajo*, otoño, núm. 13, España, Universidad Complutense de Madrid, ISSN 0210-8364, 3-25. Por otro lado, los que conservaron su trabajo no necesariamente laboraban en organizaciones que contaran con la infraestructura informática que permitiera la deslocalización productiva supuesta por el llamado teletrabajo.

tarea y no de una profesión.¹² Se trata de una renovación del trabajo a domicilio expresada en la dinámica del neoliberalismo y en donde el mundo del trabajo queda diluido en el mundo del no trabajo con mayor evidencia que lo expresado a partir del régimen de acumulación taylorista-fordista y por lo tanto, es recurrente en la literatura que se asuma como una nueva forma de organización dominante, pese a que en el pasado existieran expresiones previas en torno a él.

Es en este orden de ideas es que nos interesa reflexionar sobre algunas interpretaciones que se han hecho con respecto al teletrabajo y que más que cerrar la discusión sirva para llegar a consensos teóricos menos monolíticos derivados de las críticas a las argumentaciones que se vierten en el presente texto.

Teletrabajo y deslocalización laboral

Quizá sea más común en el modo de acumulación global que en el pasado exaltar la yuxtaposición de la esfera del trabajo a la del mundo del no trabajo. Lo anterior implica asumir que se trata de una nueva forma de organización del trabajo, aunque esto sea muy relativo. En las formas organizacionales prototayloristas el trabajo artesanal evidenciaba la concepción y ejecución del trabajo como un proceso integral, lo cual generalmente implicó que los hogares también fueran esferas productivas. Está claro que esto permitía a los artesanos tener mayor poder de negociación en cuanto a la fijación de precios de venta y de consumo con base a una estructura gremial primaria que sentaría las bases para un proceso de acumulación sin precedentes.

Como una consecuencia de la Revolución Industrial las innovaciones tecnológicas y organizacionales permitieron acelerar la acumulación de capital a través de la fragmentación del trabajo y del desplazamiento de éste de los hogares a las fábricas. No sólo quedó separado la concepción y la ejecución del trabajo, sino que se creó un nuevo tipo de trabajadores especializados que dependían de forma directa o indirecta de la estandarización de los tiempos y movimientos establecidos por los gerentes, vía los supervisores. Asumimos que se gestaron condiciones laborales a las que no estaban acostumbrados los nuevos trabajadores taylorizados, pero sólo reconociendo también que se presentaron nuevas formas de negociación laboral a través de una creciente clase obrera organizada en torno a las nuevas condiciones de trabajo.

Si bien el establecimiento de las jornadas de trabajo rígidas que eliminaran la porosidad de los tiempos laborales implicaban una aparente separación del trabajo y del no trabajo, no es posible concebir que se trate de dos esferas que discurren en tiempo distintos, por que esto sería no entender la lógica de la acumulación del capital, en tanto que ésta se erige –a diferencia del protocapitalismo– a través de la dialéctica entre producción (la fábrica) y reproducción del trabajo (el hogar y otros espacios societales), lo cual implica que el hogar nunca ha estado separado del mundo del trabajo –situación que tendrían que contemplar algunos de los estudiosos del teletrabajo.

¹² Lenguita ha profundizado sobre las distintas implicaciones que giran en torno al uso del concepto del teletrabajo con base al estudio de los medios impresos. Véase: Lenguita, P. (2010), “Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma”, en *Argumentos*, septiembre-diciembre, año 23, núm. 64, México, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, ISSN 0187-5795, 245-263; Lenguita, P. (2009), “Las tecnologías del trabajo según la prensa especializada. El caso del teletrabajo”, en *Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, Otoño, vol. XI, núm. 12, Argentina, Centro Argentino de Información Científica y Tecnológica/Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, ISSN 1514-6871, 1-7; Lenguita, P. (2009), “Las formas disciplinarias del teletrabajo en el periodismo gráfico”, en *Revista Theomai*, primer semestre, núm. 19, Argentina, Red de Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo, ISSN 1515-6443, 77-95; Lenguita, P. (2008), “Prácticas de comunicación sobre el teletrabajo”, en *Revista Argentina de Comunicación*, año 3, núm. 3, Argentina, Federación Argentina de Carreras de Comunicación Social, ISSN 1850 4043, 171-188; Lenguita, P. (2008), “Las transformaciones laborales derivadas de las nuevas tecnologías según la prensa especializada. El caso del teletrabajo”, en *Margen. Periódico de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, Revista electrónica, primavera, núm. 51, Argentina, ISSN 0327-7585, <http://www.margen.org/suscri/margen51/lenguita.html>; Lenguita, P. (2008), *Teletrabajo. El impacto de las tecnologías informáticas y comunicacionales sobre el empleo*, Argentina, Ministerio del Trabajo, ISBN 978-987-24777-2-1, 1-37 y, Lenguita, P. (2004), “La tragedia de la deshumanización tecnológica. Estudio sobre el síntoma cibernético desde la Teoría Crítica”, en *RBSE Revista Brasileira de Sociologia da Emoção*, abril, vol. 3, num. 7, Brasil, Edições GREM, ISSN 1676-8965, 5-21.

En el mismo contexto habría que entender que, las demandas laborales de los nuevos obreros, aún siendo sólo salariales, no impactaron sólo los espacios fabriles, sino que tenían repercusiones en el mundo del no trabajo y esto es igual para cualquier expresión del trabajo más allá del taylorismo o del postfordismo. Lo anterior quiere decir que los trabajadores tayloristas cumplían su jornada de trabajo (producción de la fuerza de trabajo), pero nunca dejaban de *pensar-actuar* en otros espacios de su vida. De igual forma, al llegar a casa (reproducción de la fuerza de trabajo) no podían dejar de *pensar-actuar* en su trabajo¹³, y no podían porque –como lo planteó Bourdieu– lo seres humanos no somos idiotas culturales. En esos términos ni siquiera puede entenderse al trabajador como la unidad única que produce la fuerza de trabajo, sino al conjunto de *personas-situaciones* que le permiten a éste reproducir dicha fuerza de trabajo a través de los mecanismos comunes que despliegan los actores sociales para capturar acontecimientos, personas y objetos en una misma trama de inteligibilidad, que en este caso supone el llamado teletrabajo (Gálvez y Tirado, 2009: 143). Es en este orden de ideas, que decimos que la deslocalización de la fuerza de trabajo que supone el teletrabajo, si bien pudiera hacer difícil la organización tradicional de los trabajadores, esto no significa que éstos no busquen nuevas estrategias para organizarse bajo la lógica que supone el teletrabajo.

Con las nuevas formas de organización –particularmente en el teletrabajo– se insiste mucho en que el trabajo se ha superpuesto a la esfera doméstica gracias a las innovaciones tecnológicas y organizacionales. Insistimos en que no se trata de un proceso nuevo, sino de una expresión distinta entre la relación del mundo del trabajo y el del no trabajo. Lo que sucede bajo esta modalidad es que físicamente el trabajo se ha deslocalizado de los pisos de trabajo. En este sentido es importante que se subraye que se trata sólo de una deslocalización físico-espacial que no necesariamente fragmenta a nivel cognitivo las estructuras mentales que incluyen la representación simbólica del trabajo y de otras estructuras societales. Entonces no se puede decir que el teletrabajo a reintegrado el trabajo con otras esferas de la vida, porque nunca han estado separadas, de hecho pensar el trabajo u otra esfera social como un ente que se ha separado de los otros, deja de referenciar no sólo al trabajador, sino al ser humano.

En esta línea pensamos que el teletrabajo más que desmaterializar y domiciliar físicamente el trabajo, lo ha deslocalizado más allá del llamado tiempo de trabajo. Con lo anterior podemos decir que, en el teletrabajo la producción se hace en cualquier lugar y en cualquier tiempo, en el entendido que no es suficiente que se cuente con la infraestructura tecnológica, sino que también se tengan los conocimientos que permitan el uso de éstas.

La externalización física de la producción que lleva a la separación esferas del trabajo y del no trabajo que supone el teletrabajo debería de plantearse más con el tiempo que con el espacio, porque el trabajo –aún el teletrabajo– es una construcción cultural con niveles diferenciados de expresión física. En este sentido el espacio virtual obedece más al tiempo que al espacio geográfico borrando las fronteras entre el tiempo laboral y el tiempo familiar (Gálvez y Tirado, 2009: 148). Un ejemplo de esto puede ser el estar trabajando con una computadora portátil a bordo de algún transporte público; la existencia de empresas virtuales que alquilan espacios físicos por tiempo; estar en algún lugar como una actividad del tiempo libre, pero transmitiendo información referida al trabajo –por citar algunas situaciones.

Como ya lo mencionamos, la interferencia del tiempo trabajo (esfera del trabajo) en el tiempo libre (esfera del no trabajo) es un acuerdo cultural que nos permite organizarnos socialmente, pero que en la empíria no es sencillo separarlos por que la vida cotidiana también incluye el trabajo.¹⁴ Se reconoce que el teletrabajo ha modificado la integración del tiempo social evidenciando una mayor atomización de éste, pero hay que entender que el trabajo, más allá del teletrabajo, coexiste, determina y es determinado por las estructuras del tiempo y del espacio social, antes y después del postfordismo. Es así y contrariamente a lo que se piensa, que se tiene que insistir que el teletrabajo no disminuye las relaciones humanas, sino que ocurre un cambio en la forma de integrarse socialmente (García *et al.*, 2008: 453).

¹³ Obvio que no se trata de procesos cognitivos lineales, sino de pensamientos fragmentados que se manifiestan en torno a situaciones en específico y que aplican para cualquier esfera social.

¹⁴ Véase: Camarena, M. E. y G. Tunal (2008), “El estudio de la vida cotidiana como expresión de la cultura”, en *Revista del Centro de Investigación*, Revista electrónica, enero - junio, vol. 8, núm. 29, México, Universidad La Salle, ISSN 1665-8612, 95-107.

Quiénes serán teletrabajadores

Lo vertido en el apartado anterior nos lleva a plantearnos la supuesta inmaterialidad del trabajo que supone el postfordismo vía el teletrabajo llevado a cabo por trabajadores de cuello azul. En la literatura sobre esta nueva forma de organización del trabajo pareciera que el nuevo modelo de acumulación tiende a constituirse a partir de una estructura laboral horizontal en donde todos los trabajadores contarán con las calificaciones teleinformáticas y las plataformas tecnológicas que éstas implican, constituyendo una sociedad informatizada en la cual los llamados trabajadores de cuello blanco no existirán.

Una de la críticas más insistentes a los defensores en torno a las tesis del fin del trabajo, tiene que ver con el hecho de plantear que una reestructuración productiva no implica la desaparición del trabajo, sino una transformación de éste en el que la pirámide ocupacional muta pero conservando la heterogeneidad de las ocupaciones en tanto que, como lo plantean Hyman y Streeck (1988), los trabajadores nunca han sido y serán homogéneos.¹⁵

No es extraño leer que la informatización de las sociedades implica una fábrica sin hombres regida por las innovaciones tecnológicas. Esto se extrapola en algunas de las investigaciones sobre el teletrabajo en donde se visualiza un modo de acumulación regido por empresas y trabajadores virtuales. En ambos casos, se trata de una exageración que, por omisión o premeditadamente, algunos investigadores hacen sugiriendo una evolución lineal y homogénea sobre los procesos de innovación tecnológica y, desconociendo que el acceso a las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's) no lo tienen ni todos los trabajadores, ni todas las personas.

Y no es que el modo de acumulación sustentado en las TIC's genere *per se* un acceso desigual a los bienes informáticos y no informáticos, sino que cualquier forma de acumulación que evolucione sobre otras, genera nuevas desigualdades en donde algunos trabajadores ganan o pierden terreno, pero no desaparecen sino se reconfiguran. Esto quiere decir que, independientemente de la valoración ética que se esgrima, cualquier forma de acumulación de capital se sustenta en una mano de obra poco calificada (en este caso sin las *competencias ciberpragmáticas*¹⁶) y mal pagada que permita el ciclo de acumulación. Lo más paradójico de esto es que no se contemple que el teletrabajo implica las siguientes circunstancias:

i) Para ser teletrabajador se necesita tener un empleo, pero no se trata de cualquier empleo, sino de uno en donde el contenido del trabajo pueda ser susceptible de ser informatizado. En este orden de ideas Bustamante (2008) asevera que la mayoría de los trabajadores son subordinados ubicados en jerarquías inferiores que llevan consigo cargas sociales tales como escasos conocimientos, débiles lazos de confianza, reducidos espacios de autonomía y bajos niveles de responsabilidad en sus desempeños como para ser involucrados en procesos de teletrabajo (61).

ii) Pero tampoco tener un empleo con capacidad de ser absorbido por las TIC's es suficiente, tiene que ser un empleo en una empresa cuyo giro pueda ser transformado vía el teletrabajo.

iii) Aún cumpliendo con lo anterior, la organización debe de contar con el capital necesario para invertir en la *suite ofimática* que permita deslocalizar físicamente sus actividades.¹⁷

¹⁵ Véase: Antunes, R. (2001), *¿Adiós al trabajo?*, Sao Paulo, Cortez Editores, ISBN 987- 9306-03-1, 1-179, De la Garza, E. (2000), "Fin del trabajo o trabajo sin fin", en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y El Colegio de México,. ISBN 9789681660261, 755-773; Antunes, R. (1996), "Qual crise da 'sociedade do trabalho'?", *ponencia presentada al II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Sao Paulo, 1-5 de diciembre y, Fukuyama, Francis (1999), *La gran ruptura*, Madrid, Editorial Atlántida, ISBN 9500821931, 1-434.

¹⁶ Véase: Parra, E. (2010), "Teletrabajo y e-learning: reflexiones desde una perspectiva interaccional", en *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, septiembre-diciembre, núm. 31, Colombia, Fundación Universitaria Católica del Norte, ISSN 0124-5821, 25-59.

¹⁷ Esto implica tener un fondo financiero que amortigüe la accesibilidad a una plataforma tecnológica, invertir en capacitación y, solventar los costos de despidos y las nuevas contrataciones. Véase: Aguirre, A. *et al.* (2009), "Sinergia natural en la globalización: Suite ofimática y organizaciones flexibles e inteligentes", en *Revista de*

iv) Hay empresas que, por los productos y/o servicios que vende, el teletrabajo no es una opción.¹⁸

v) Sumado a no tener las calificaciones requeridas por el teletrabajo y/o por no haber crecido con la teleinformática –más allá del mundo del trabajo– puede que algunos trabajadores no se adapten a esta nueva forma de trabajar y/o no quieran calificarse.¹⁹

vi) Que la tasa de desempleo en regiones como América Latina y el Caribe son muy altas²⁰ por lo cual el teletrabajo no obedece a una fase de reconversión de los trabajadores, sino a una estrategia de sobrevivencia. fundamentada en una elección racional o no racional que hacen algunos individuos ante situaciones cambiantes y no cambiantes que no necesariamente tienen que ver con la búsqueda de recursos monetarios, sino con la manera en la que algún miembro de una familia se desplaza combinando y consiguiendo recursos diversos para hacer frente a la una situación adversa como el desempleo.²¹

vii) Que los que si crecieron con la teleinformática y tuvieron acceso a un proceso educativo formal, el acceso al teletrabajo como nueva forma de organización laboral fue su realidad laboral y por lo tanto ésta no representó un punto de quiebre como para quienes no crecieron con la informatización. Para los que crecieron con la informatización de las sociedades pero que el sistema de acumulación les negó por origen la posibilidad de educarse formalmente y que representan en el mundo el grueso de la Población Económicamente Activa (PEA), el teletrabajo es una situación ajena, porque su prioridad es insertarse al mundo del trabajo con el agravante de saberse una mano de obra descalificada más allá del teletrabajo como una opción.²² Es así que al no ser matizada esta situación por alguna parte de la literatura sobre el teletrabajo, carece de sustento aseverar que el teletrabajo puede considerarse un medio informal de integrar a la fuerza de trabajo inactiva.

viii) Si bien algunos estudiosos del teletrabajo hablan de una brecha generacional en la informatización de las sociedades, ésta la explican como un punto de quiebre en los procesos de trabajo entre generaciones asumiendo que todo la PEA tiene trabajo o teletrabajo o está en un punto de reconversión hacia el último. Asimismo, no incorporan variables culturales que dan cuenta de las resistencias de las personas, más allá de tener un trabajo o no,²³ y del hecho que el grado de desarrollo

Ciencias Sociales (Ve), septiembre-diciembre, vol. XV, núm. 3, Venezuela, Universidad del Zulia, ISSN 1315-9518, 419-431.

¹⁸ Podemos decir que lo mismo pasó con el taylorismo-fordismo en donde: i) hubo muchas empresas que nunca se taylorizaron porque el contenido de trabajo que ahí se realizaba no necesitaba la racionalización de los procesos productivos; ii) existieron empresas en donde sólo algunas partes de su proceso productivo fue taylorizado, ya que había actividades que necesitaban seguir haciéndose de forma pretaylorista y, iii) sólo en algunas empresas en los países desarrollados y sus filiales en el extranjero se pudo instalar el taylorismo como una forma dominante de organización del trabajo.

¹⁹ Esto se puede deber a que la capacitación no es proporcionada por la empresa, porque se da fuera de la jornada de trabajo, debido a que ésta tiene un costo –por mencionar algunas.

²⁰ Según encuestas de la OIT y reiterando que el indicador citado no escapa a sesgos de orden metodológico que podrían disminuir dicho porcentaje, la tasa de desempleo para América Latina y el Caribe para el año 2010 fue del 7.4%. Véase: <http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm> (fecha de consulta: 23 de mayo de 2011).

²¹ Véase: Chalita, P. (1992), "Sobrevivencia en la ciudad; una conceptualización de las unidades domésticas encabezadas por mujeres en América Latina", en *Mujeres y Ciudades*, México, Colegio de México, ISSN 0121-2559, 265-295.

²² Es importante reconocer que la calificación de la mano de obra puede obedecer a un proceso generacional en donde es común que una generación de fuerza de trabajo descalificada dé origen a una nueva generación descalificada. Es en esta tónica en que la calificación de los trabajadores debe de buscarse en sus historias de vida, más que en un entorno laboral adverso como el que pintan algunos autores que estudian el teletrabajo.

²³ Es por lo anterior que insistimos en que la informatización de las sociedades debe yuxtaponerse al teletrabajo como una nueva forma de organización laboral. Hay suficientes estudios que dan evidencia empírica sobre que muchas empresas –aún teniendo los recursos para fundear la reconversión industrial– no pudieron llevar a cabo un proceso de reestructuración productiva postfordista debido a la resistencia cultural de los trabajadores en donde por ejemplo el teletrabajo significaba no una modificación en los procesos de trabajo, sino una irrupción en los etnométodos en torno a él (creencias, mitos, ritos, costumbres, imaginarios colectivos, valores, interpretaciones, significados, signos, símbolos, señales, sentimientos, sensaciones, apreciaciones, percepciones, opiniones, elecciones, emociones, miedos, deseos, actitudes, estados de ánimo, motivaciones, conocimientos,

de cualquier transformación en los procesos de trabajo no es solamente racional, sino también emocional y actitudinal (Fernández, 2004: 18).

Con base a lo anterior podemos decir que, alguna parte de la literatura sobre el teletrabajo establece un perfil rígido del teletrabajador a sabiendas que este tipo de trabajo se sustenta sobre esquemas altamente flexibles en todos sus aspectos. Es así que se asume que un teletrabajador debe de ser una persona disciplinada, constante, con actitud de trabajar en un medio de escaso contacto social, sin feedback de compañeros, con alto autocontrol para organizarse el trabajo sin apenas supervisión exterior, con la formación y preparación adecuada a la actividad que va a desempeñar, con capacidad para saber automotivarse y no desanimarse, con facilidad en la toma de decisiones y resolución de problemas (autonomía), con habilidades tecnológicas más allá de las necesarias para su trabajo, capaz de realizar una buena planificación de su trabajo cumpliendo horarios y fechas de entrega, con alta autoeficacia y, con gran capacidad de adaptación en tanto que las tecnologías relacionadas con esta actividad cambian a una gran velocidad así como la necesidad de nuevos conocimientos por parte de los teletrabajadores (Alonso y Cifre, 2002: 57).

La cuestión es que por lo menos en regiones como América Latina el grueso de la PEA sólo tiene alguna de estas competencias o casi ninguna. Es más, sería difícil encontrar un trabajador que tenga este esquema integral de competencias o que, en el supuesto que las tenga, quiera ser un teletrabajador o sea considerado como tal para ser incorporado a una organización teleinformatizada. En este sentido algunos de los estudiosos del teletrabajo en vez de establecer un *perfil idóneo* de lo que debería de ser un teletrabajador y una tele-empresa, deberían partir de las competencias laborales que tiene el perfil de la fuerza de trabajo y de los recursos con los que cuenta una organización en específico (competencias organizacionales).

En términos generales podemos decir que, el teletrabajo no es una tendencia general de metamorfosis del trabajo, sino que es una mutación de cierto tipo de trabajos con contenidos e infraestructuras que pueden o no transitar a esta nueva forma de organización del trabajo. Asimismo, es importante subrayar que –como cualquier forma de organización– el teletrabajo no sólo se sustenta en una estratificación diferencial de puestos, sino también se inserta modificando y/o perpetuando toda la estructura social, generando beneficios y/o llevando a situaciones precarias en pro de la maximización de la ganancia más allá de la dinámica del modo de acumulación global.

Teletrabajo y precariedad laboral

En general las corrientes optimistas ven al teletrabajo como una forma de organización laboral que optimiza los recursos y permite al trabajador auto-organizarse, lo que pondría a éste en una situación menos tensa a la que el taylorismo-fordismo lo exponía. Es un hecho que son más quienes han visto en el teletrabajo una forma de explotación que precariza a los trabajadores. Nosotros reconocemos que efectivamente esta modalidad laboral puede generar precariedad laboral, pero también reconocemos que ésta obedece más a una cuestión histórico-estructural en la que se ha sustentado el modo de acumulación de capital desde su origen y que entonces, como lo plantea Viola (2010), el teletrabajo es una modalidad laboral que va más allá de cómo se establezca la relación entre las partes.

Si bien algunos estudiosos del teletrabajo reconocen que cualquier forma de acumulación genera precariedad y tratan de explicar a ésta en esos términos, son más los que ven a esta precariedad como un efecto homogéneo e inexorable del capitalismo contemporáneo.²⁴ Algunos teóricos sobre el teletrabajo asocian la precariedad laboral como una consecuencia de éste y tratan con evidencias

personalidades, etcétera). Véase: Adler, A. et al. (1987), "Everyday life sociology", en *Annual Review of Sociology*, núm. 13, Washington, Annual Review Inc, ISSN 0360-0572, 217-235; Goffman, E. (1989) *La presentación del sujeto en la vida cotidiana*, Argentina, Amorrortu, ISBN 9505180292, 1-271; Heller, Á. (1977), *Sociología de la vida cotidiana*, Barcelona, Ediciones Península, ISBN 9788485498536, 1-213; Maffesoli, M. (2001), *El instante eterno. El retorno de lo trágico en las sociedades posmodernas*, Argentina, Paidós, ISBN 9789501265194, 1-196 y, Schutz, A. y T. Luckmann (2001), *Las estructuras del mundo de la vida*, Buenos Aires, Amorrortu, ISBN 9789505180653, 1-315.

²⁴ Por sólo mencionar uno de tanto ejemplos, el *Informe sobre Precariedad de las Condiciones Laborales y la Informalidad del Teletrabajo* plantea con argumentaciones débiles, lineales y acrílicas que el teletrabajo *per se* provoca inestabilidad en el empleo, vulnerabilidad, menores ingresos y menos acceso de la población a las prestaciones y beneficios sociales.

empíricas sustentar, con una suerte de argumentos más o menos estructurados, esta relación de causa-efecto pero sin matizar los *efectos precarios* de dicha relación causal y sin reconocer que dicha precarización va más allá del teletrabajo.²⁵

Además de todo lo que se ha esgrimido previamente, se tiene que enfatizar que el teletrabajo no sólo genera precarización, sino que existen estudios realizados desde la década de los ochenta del siglo pasado que demuestran que para algunas personas esta forma de trabajo ha permitido mayor flexibilidad en su vida cotidiana –incluyendo el trabajo– y en consecuencia mayor satisfacción²⁶ y que corroboran que en algunos casos dicho trabajo más que ser precario es incluyente.²⁷

Una parte de la literatura sobre el teletrabajo asume que éste ha precarizado las condiciones laborales, olvidando que muchos de los pocos trabajadores que tenían empleo ya eran precarios antes del advenimiento de esta nueva forma de organización laboral. En todo caso la precarización de los trabajadores que tienen empleo, debería plantearse como un retroceso de las conquistas logradas por los trabajadores que contaban con un trabajo asalariado antes del llamado teletrabajo como una expresión del postfordismo. Para el resto de la fuerza de trabajo que no estaba empleada antes del postfordismo, y con las implicaciones que en el apartado anterior se mencionaron, cabría hablar no que el teletrabajo precarizó su situación, sino que la perpetuó. Y para los que perdieron su trabajo ante esta coyuntura se tendría que hablar no de una precarización laboral de éstos, sino de una precarización social. En así que reiteramos que la precarización de los trabajadores pudiera evidenciarse en los pisos del trabajo, pero sin duda trastoca la vida cotidiana de éstos más allá del mundo laboral.

No es que no estemos de acuerdo en que el teletrabajo como una forma de organización laboral pudiera implicar situaciones precarias, sino lo que vemos es que no se habla de los matices expuestos en párrafos anteriores y se coloca todo en el mismo contexto no reconociendo que en la medida que los trabajadores van logrando conquistas laborales, aparecen nuevas demandas y esto nos lleva a decir que los índices que integran el concepto de precariedad también van mutando, y lo seguirán haciendo en tanto que no sólo la realidad laboral cambia, sino toda la realidad social.

²⁵ Véase: Bojarov, S. y N. Poliszuk (2006), *Principales críticas al teletrabajo*, portal electrónico, 1 de octubre, Argentina, Centro de Teletrabajo y Teleinformación, http://www.caminandoutopias.or.ar/contenidos/notas/editorial/editorial_0091.php

²⁶ La mayoría de estos estudios han exaltado los beneficios que tiene el trabajo desde casa para alguna parte de la fuerza de trabajo femenino. Véase: Mincer, J. y S. Polanchek (1974), "Family Investments in Human Capital: Earnings of women", en *Journal of Political Economy*, núm. 82, parte 2, Estados Unidos de Norteamérica, University of Chicago, ISSN 0022-3808, 76-108; Leidner, R. (1988), "Home work: a study in the interaction of work and family organization", en *Research in the Sociology of Work. A Research Annual*, vol. 4, Connecticut, JAI Press Inc, ISSN 0277-2833, 69-94; Adler, L. (1989), "Mujeres, redes y economía informal", en *Seminario sobre la Participación de la Mujer en la Vida Nacional*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, ISBN 9683608299, 196-213; Walker, K. (1990), "Class, work and family in women's lives", en *Qualitative Sociology*, invierno, vol. 13, núm. 4, ISSN 0162-0436, 297-320; Blau, F. y M. Ferber (1990), *The economics of woman, men and work*, Nueva York, SUNY Press, ISBN 0072871776, 1-362; Devine, F. (1992), *Affluent workers revisited. Privatism and the working class*, Edinburgo, Edinburgo University Press, ISBN 0748603700, 1-111; Ram, M. y R. Holliday (1993), "Relative merits: family culture and kinship in small firms", en *Sociology*, noviembre, vol. 27, núm. 4, ISSN 1741-2978, 629-648; Pérez, G. y G. Tunal (2003), "Modernización productiva y flexibilidad laboral en Telmex", en *Contaduría y Administración*, enero-marzo, núm. 208, México, Universidad Nacional Autónoma de México-Facultad de Contaduría y Administración, ISSN 0186-1042, 53-82; Tunal, G. y G. Pérez (2004), "Identidad ocupacional y género en Telmex: el caso de las operadoras de la Central San Juan", en *Contaduría y Administración*, enero-marzo, núm. 212, México, Universidad Nacional Autónoma de México-Facultad de Contaduría y Administración, ISSN 0186-1042, 49-75; Alegría-Ortega, I. E. y E. Rivera-Medina, (2005), "Género y poder: vida cotidiana y masculinidades", en *Centro Journal*, otoño, año/vol. XVII, núm. 002, Estados Unidos de Norteamérica, City University of New York y Centro de Estudios Puertorriqueños, ISSN 1538-6279, 266-277y, Delfino, A. (2005), "Mujer y ejecutiva: Trayectorias de género en Brasil", en *Espacio Abierto*, abril-junio, año/vol. 14, núm. 002, Venezuela, Asociación Venezolana de Sociología, ISSN 1315-0006, 119-214.

²⁷ Por ejemplo para las personas con capacidades diferentes, específicamente en regiones como la de América Latina en donde la mayoría de las infraestructuras no consideran las necesidades ni limitaciones de este tipo de personas el teletrabajo ha representado una opción de acceso a un empleo, y consecuentemente de inclusión social. Véase Osio, L. (2010), "El teletrabajo: una opción en la era digital", en *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, enero-junio, vol. 3, núm. 5, Venezuela, Universidad de Carabobo, ISSN 1856-9099, 93-109.

. Por ejemplo, autores como Cárcamo *et al.* (2009) con base a estudios muy descriptivos y sin la intervención de ninguna variable cultural²⁸, llegan a conclusiones que aseveran por ejemplo, que existen pocos contrastes actitudinales entre hombres y mujeres en relación al teletrabajo (808). Y en esta tónica, y como ya mencionamos, hay también estudios sobre el teletrabajo en que se asume a un *teletrabajador idóneo* desconociendo que los seres humanos tenemos repertorios de comportamientos diferenciados que algunas personas dominan mejor que otras, haciéndolas más eficaces en situaciones determinadas (Salazar y Yobanolo, 2002: 77). De igual forma, son pocos los estudios del teletrabajo que reconocen que, como un fenómeno de organización espacial y en términos de política de desarrollo, es más común que el teletrabajo sea una opción para la gestión del espacio urbano al asumir las potencialidades que los sistemas urbanos tienen sobre los no urbanos para transitar hacia el teletrabajo.²⁹

Todo lo anterior no hace más que reforzar los argumentos que hasta el momento hemos venido sustentando: i) que no todos los trabajadores pueden ser teletrabajadores y entonces no se trata de una tendencia general de transformación del mundo del trabajo y, ii) que no necesariamente el teletrabajo genera precariedad, ya que las personas pueden estar en una situación de precariedad laboral, sin que tenga que ver con la instauración del teletrabajo como un procesos de reestructuración productiva. En este orden de ideas, sugerimos que la precarización derivada del teletrabajo debería plantearse no en términos de una pobreza estructural medida por criterios metodológicos establecidos, sino como una precarización con gradaciones que generalmente ha evidenciado un nuevo grupo de pobres que se hayan en una situación social y económica extremadamente débil e inestable derivada de un proceso de movilidad social descendente provocada por la globalización como forma de acumulación y que va más allá del mundo del teletrabajo.³⁰

También se ha insistido que al implicar subcontratación y contratos por tiempo determinado, el teletrabajo puede provocar el desmantelamiento de la organización de los trabajadores con fatídicas consecuencias para el llamado movimiento obrero. Lo anterior pone a los trabajadores en una situación de no alteridad frente a las nuevas situaciones a los que ahora están expuestos como si éstos no tuvieran mecanismos de resistencia. Ahora y siempre los trabajadores tendrán que encontrar nuevos espacios de expresión que equilibren los intereses del capital con el de ellos mismos. Si bien el sindicalismo desde los años ochenta en América Latina ha ido perdiendo fuerza, independientemente de la disminución del número de afiliados³¹, esto no quiere decir que los trabajadores no busquen espacios de negociación alternativos que estén más relacionados con sus demandas laborales.³²

²⁸ Es sorprendente que actualmente muchos autores vean al teletrabajo como una innovación tecnológica en los procesos de trabajo, sin percatarse que se trata de una transformación cultural de las sociedades, que para ser estudiada requiere de indicadores cualitativos que den cuenta de un fenómeno social que se desborda más allá de los pisos de trabajo. En este sentido es que enfatizamos que, más que una innovación tecnológica, el teletrabajo es una innovación organizacional de reestructuración flexible, pero no la única vía de flexibilización laboral. Véase: Martínez, A. *et al.* (2006), "Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa", en *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, núm. 029, España, Asociación Científica de Economía y Dirección de Empresas, ISSN 1138-5758, 229-262.

²⁹ Véase: Rubio, R. (2010), "La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile", en *Revista de Geografía, Norte Grande*, mayo, núm. 45, Chile, Pontificia Universidad Católica de Chile, ISSN 0379-86, 119-134.

³⁰ Véase: Calderón M. I. e I. Perlbach, (2000), "La probabilidad de participar en el mercado de trabajo y la exclusión social en Mendoza, Argentina", en *Papeles de Población*, julio-septiembre, núm. 25, México, Universidad Autónoma del Estado de México, ISSN 1405-7425, 121-150.

³¹ Subrayamos que la disminución del número de afiliados no necesariamente explica el debilitamiento del sindicalismo en América Latina ya que los procesos de reestructuración postfordista, por origen, implican despidos masivos de trabajadores con lo cual las tasas de afiliación caen sin que esto signifique necesariamente la capacidad contestataria de los movimientos de los trabajadores.

³² Al caerse las tasas de filiación, ya sea por la pérdida de empleos o por el debilitamiento de la confianza de los trabajadores en sus representantes, la fuerza de trabajo (con y sin empleo) buscan respuesta en organizaciones de la sociedad civil (OSC) integrándose a movimientos sociales cuyo objetivo no sólo son las demandas laborales. E incluso algunas organizaciones sindicales, pese a tener bases cuantitativamente grandes, optan por negociar bajo el amparo de una OSC ya que ésta les da mayor visibilidad y probabilidad de éxito en tanto que encuentra apoyo en la sociedad civil, más allá del mundo del trabajo.

Asimismo, es común que algunos estudiosos del trabajo a veces se concentren más en el trabajador que en la organización laboral llevando a victimizar al trabajador al omitir la capacidad de accionar de éste dentro y fuera de los pisos del trabajo y que forzosamente implica una dialéctica de alteridad. Habría que entender que un sujeto se define en términos de otro sujeto y, por ende, un trabajador se constituye en trabajador en relación a otro trabajador y, por tanto, es una entidad que se integra y expresa socialmente a través de una organización más allá de la laboral. Es por lo anterior que Parra (2010) subraya que la dimensión reveladora del teletrabajo está en el tejido humano y no en la TIC's *per se* (26).

Lo anterior ha provocado que algunos analistas del teletrabajo subrayen que éste sólo genere precariedad para la fuerza de trabajo empleada omitiendo que: i) un trabajador precario implica una situación social precaria en la que se ven expuestos no sólo el trabajador sino sus dependientes económicos, incluyendo a las personas a las que les compra algún producto y/o servicio con lo que también se precariza el mercado de bienes sociales en la medida en que disminuye la capacidad de consumo de todos los involucrados³³ ii); vivimos en mundo organizado y, por tanto la precarización se da primeramente a nivel organizacional. Es en esta tónica que los micro y pequeños empresarios, pese a lo que se piensa, son las organizaciones productivas más vulnerables a un proceso de precarización producido por la inestabilidad de los mercados financieros propios de cualquier forma de acumulación social y, iii) entre otras cosas, las situaciones anteriores pueden precarizar o enfatizar la ya existente precarización del sistema productivo de un país o una región perpetuando una división internacional del trabajo en la cual unos pocos países innovan y producen alta tecnología, y la gran mayoría depende de las reglas impuestas por los primeros.

Grosso modo, podemos decir que el teletrabajo *per se* no provoca la precarización de la fuerza de trabajo, sino que en el medio hay una serie de variables macro y micro sociales que hacen posible que coincida la precarización con esta nueva forma de organización laboral. Es así que subrayamos que los requerimientos sociales y las necesidades de los trabajadores se van transformando de tal suerte que la noción de precarización también va cambiando y, en este sentido, las demandas laborales mutan en términos de nuevas situaciones de precariedad como las que pudiera o no evidenciar el llamado teletrabajo y a las que los trabajadores tendrán que enfrentar con formas muy distintas a las utilizadas hasta antes del modo de acumulación global.

Teletrabajo y nuevas demandas laborales

Con las actuales transformaciones en el mundo del trabajo se insiste mucho en el debilitamiento de la negociación obrera. Como ya mencionamos, cada modificación en los procesos de trabajo implica nuevas situaciones en los sistemas de relaciones industriales de tal forma que el modo de acumulación global si bien plantea nuevos escenarios laborales, hay que reconocer que desde el tránsito del pretaylorismo al taylorismo-fordismo hubo modificaciones en los procesos de trabajo que hicieron que la negociación laboral respondiera ante esos nuevos escenarios. En torno a dichos argumentos decir que el teletrabajo como una expresión postfordista debilitó la negociación obrera, más que explicar genera confusión en tanto que no se está reconociendo que al haber nuevas situaciones laborales el trabajador, al solventar éstas, muta hacia un nuevo tipo de trabajador con formas distintas de negociación. La cuestión es que algunos estudios del trabajo piensan que el sindicalismo como expresión de los trabajadores es y sería una forma de organización eterna, lo cual sitúa a éstos sólo en torno a un mundo del trabajo des-historizado y des-socializado de las otras esferas de la vida. De ninguna manera decimos que el sindicalismo tienda hacia su desaparición, sino que las estructuras y objetivos que lo sustentaban hasta antes de finales de la década de los setenta y principio de los años ochenta del siglo XX tendrán que adaptarse al contexto en el que actualmente viven las organizaciones laborales.

³³ Cuando nos referimos a un trabajador precario no estamos hablando sólo de una cuestión salarial, en tanto que la precariedad no tiene que ver sólo con los costos laborales sino también con las condiciones generales de trabajo. Asimismo, la precariedad en el trabajo no sólo implica la disminución en el consumo a una canasta básica de bienes y servicios, sino también el alejamiento de los productos y/o servicios culturales que permiten la reproducción de la fuerza de trabajo y, en consecuencia, la reproducción social.

Otra cuestión que es común entre los científicos sociales que hacen del teletrabajo su objeto de estudio, es enfatizar sólo las nuevas situaciones a las que se enfrentan los trabajadores, desconociendo que el sistema de relaciones industriales no sólo se integra por los trabajadores y sus representantes, sino también por las gerencias y el Estado. Es así que no sólo el trabajador está expuesto a nuevas situaciones que requieren nuevas formas de acción, también a las gerencias y al Estado se les presentan nuevas situaciones derivadas de las nuevas demandas de los trabajadores expuestos a nuevos escenarios laborales. Al respecto habría que subrayar que han sido más las disciplinas administrativas quienes han estudiado los cambios gerenciales y la ciencia política quien se ha encargado de las mutaciones del Estado en torno al mundo del trabajo. En ambos casos, tanto los que han estudiado la parte de los trabajadores como los que han analizado la cuestión gerencial y estatal pecan de insuficiencia y determinismo olvidando que la realidad no es propiedad de ninguna ciencia, amén de que abiertamente se posicionan ideológicamente en torno a las situaciones estudiadas –en este caso la del teletrabajo.

Otra situación reiterativa en algunos estudios sobre el teletrabajo es asociar éste sólo como un cambio técnico que tiene implicaciones como la baja del salario, el desempleo y la inestabilidad laboral. Si bien el primer impacto en las transformaciones de los procesos de trabajo son en las condiciones laborales, los efectos culturales –no sólo para los trabajadores, sino para todo el sistema de relaciones industriales– son de mayor envergadura en tanto que trastocan los esquemas identitarios y, en consecuencia, la vida cotidiana de los trabajadores y de quienes reproducen la fuerza de trabajo. Lo anterior porque se trata de una transición desde una cultura basada en un control, la jerarquía y la valoración del tiempo dedicado a una tarea, a una cultura laboral basada en la confianza, la autonomía y el trabajo por objetivos (Saez *et al.*, 2007: 156). Lo sorprendente es que fuera de la antropología laboral es común que generalmente se observe al teletrabajo sólo como un cambio en los procesos de trabajo, sin considerarlo como un proceso diferenciado de informatización social donde el trabajador más allá de confrontarse abiertamente ante las nuevas formas de trabajo, reconfigura sus formas de intervención cultural.³⁴

Las consideraciones descritas previamente nos llevan a plantear que la acción obrera, si es que hoy se le puede seguir llamando así, tiene demandas distintas que los sindicatos de hasta antes del arribo de la globalización no pueden solventar. Y decimos que nos es que los sindicatos no quieran, sino que al ser organizaciones que surgieron en torno a demandas laborales planteadas por coyunturas sociales específicas, se ven incapacitadas para integrar objetivos que devienen de coyunturas distintas como las planteadas por la informatización de las organizaciones. Es así que en el mundo laboral hoy más que en el pasado se viven situaciones que escapan a lo tradicionalmente sucedido en los pisos de trabajo. Se trata de cuestiones que no se pueden dirimir en el ámbito laboral porque devienen de otras esferas de la vida (nuevos choques culturales, heterogeneidad en los cultos religiosos, exposición abierta en torno a diferenciación en la preferencia sexual, reestructuración de las diferencias entre los géneros, mutación en las brechas generacionales, transformación en la valoración del llamado estado civil, menor homogeneidad ideológica de los trabajadores –por mencionar sólo algunas).

En este orden de ideas, los trabajadores buscan canales distintos para solventar sus demandas que, sea dicho de paso, no necesariamente son propiamente laborales. Se trata de organizaciones que se erigen en torno a demandas, que si bien pudieran tener componentes laborales, buscan soluciones de mayor alcance social porque la verificación de éstas es de orden internacional y obedecen a garantías sociales universales. Es en este sentido que algunos de los estudiosos del teletrabajo antes de explicar los efectos que provoca el teletrabajo tendrán que replantear sus estructuras analíticas que integre una infraestructura teórico sólida que ayude a explicar con mayor amplitud y rigurosidad la tan

³⁴ Véase: Tunal, G. y M. E. Camarena (2007), “Conceptualizando la Cultura Organizacional”, en *Gestión Pública y Empresarial* (GESPYE), segundo semestre, año 6, núm. 11, México, División de Gestión Empresarial del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara, ISSN 1665-1652, 30-54; Tunal, G. (2007), “Las nuevas formas organizacionales”, en *Gaceta Ide@s CONCYTEG*, Revista electrónica, núm. 23, 30 de julio, México, Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Guanajuato (CONCYTEG) y, Tunal, G. y M. E. Camarena (2007), “La cultura como objeto de investigación”, en *Tecsisatcl. Revista electrónica de ciencias sociales*, Revista electrónica, 2 de julio, vol.1, núm. 2, México, EUMED.net, ISSN 1886-8452.

socorrida argumentación entre el teletrabajo y la precariedad laboral –en caso de que se quiera seguir insistiendo sobre dicho corolario.³⁵

Teletrabajo y el Sistema de Relaciones Industriales

Como se ha venido exponiendo desde el inicio de este artículo, la cuestión del teletrabajo debe de estudiarse no sólo en torno a los efectos precarios para algunos trabajadores, sino en términos que dicha nueva forma de organización laboral impacta a todo el Sistema de Relaciones Industriales, el cual sólo es un subsistema social y que por tanto requiere de explicaciones más amplias que las referidas al mundo del trabajo.

Como en párrafos anteriores se mencionó, los Estados se han visto también impactados por esta nueva forma de acumulación de capital y, por lo tanto, éstos tienen que reestructurar sus políticas con miras a detener por ejemplo el procesos de centralización del poder que pueden provocar los monopolios informáticos en torno a la división internacional del trabajo que sustenta el modo de acumulación global y que pone a la mayoría de las personas –más allá de si trabajan o no– en una situación de dependencia informática.³⁶ Al respecto Simón y Minc (1992) aseveran que el Estado no puede limitarse a automatizar los servicios públicos y hacer fácil el acceso a éstos, sino que tiene que liberar a los usuarios del monopolio de los constructores en la concepción de las grandes arquitecturas (145).

Quizá uno de los grandes retos a los que se enfrentan las políticas sociales frente al teletrabajo como una expresión de la informatización de las sociedades tienen que ver con la neutralización de una creciente asimetría en el acceso a los productos y/o servicios materiales e inmateriales derivada de un proceso de descalificación tecnológica.

Actualmente los Estados ya no pueden negociar con los trabajadores sólo en la lógica del mundo del trabajo, por que las demandas laborales ahora se vierten en demandas sociales que no sólo se arreglan con acuerdos sobre los costos y las condiciones laborales. En todo caso la gestión teleinformática deberá inscribirse en una agenda más amplia que contemple los efectos colaterales que impliquen apostar hacia el desarrollo teleinformático como la expresión más acabada del capitalismo moderno³⁷ porque, como lo plantea Thibault (2000)³⁸, cuando en el panorama socio laboral surge un fenómeno nuevo como el teletrabajo, la primera tarea que debe afrontar el *iuslaborista* es la de determinar la naturaleza jurídica de éste, por ejemplo si “...el teletrabajo supone una forma de trabajar que estaría enmarcada dentro de una relación laboral o si por el contrario se trata de un trabajo autónomo, lo que se entendería que se trata de una relación civil, es decir, se trata de dilucidar si la relación de trabajo tiene carácter laboral o civil” (Kahale, 2003: 405).

En general, bajo el contexto del teletrabajo las políticas estatales deberán de estar orientadas a la optimización de la eficacia de la acciones de todo tipo de entidad de economía social tomando en

³⁵ En los nuevos estudios laborales existen categorías analíticas que han mutado en tanto que éstas eran producto de la confusión entre conceptos e indicadores y devenían de situaciones ahistóricas y totalizadoras. De esta forma el concepto de empleo fue sustituido por el de trabajo, el salario por el de remuneración; el de empresa por organización, la precariedad dejó de estar asociada a algún sector económico, etcétera. Véase: Tunal, G. (2010), “Mujer, familia y trabajo afectivo: una cara de la informalidad laboral” en *Revista Rascunhos Culturais*, julio-diciembre, vol. 1, núm. 2, Brasil, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, ISSN 2177- 3424, 43-62.

³⁶ Es importante subrayar que la mayoría de los países tienen que exportar tecnología adhiriéndose a un monopolio bancario que aprovechan las empresas altamente tecnologizadas imponiendo tasas de interés muy elevadas ante la circulación de monedas débiles y frente al pago de una prima de riesgo que se incluye en las tasas de interés por venta de tecnológica. Véase: Castaingts, J. (2000), *Los sistemas comerciales y monetarios en la tríada excluyente. Un punto de vista latinoamericano*, México, Universidad Autónoma Metropolitana/Plaza y Valdés, ISBN 968-856-794-9, 1-421.

³⁷ De esta forma las instituciones jurídicas que van de la mano del contrato laboral están experimentando cambios por las características propias del teletrabajo. Es así que temas como la prestación referida al transporte de los trabajadores podría desaparecer o modificarse en los contratos de trabajo. Otro ejemplo serán los reajustes que se deberán hacer en torno a las transformaciones de los nuevos riesgos profesionales. Véase: Rodríguez, M. (2007), “El teletrabajo en el mundo y Colombia”, en *Gaceta Laboral*, enero-abril, año/vol. 13, núm. 001, Venezuela, Universidad de Zulia, ISSN 1315-8597, 29-42.

³⁸ Citado por: Kahale, D. T. (2003), “Teletrabajo: regulación jurídico-laboral”, en *Gaceta Laboral*, septiembre-diciembre, año/vol. 9, núm. 003, Venezuela, Universidad de Zulia, ISSN 1315-8597, 405, 397-416.

cuenta que no se trata de una política de flexibilización salvaje vía el teletrabajo, sino de flexibilizar bajo esta modalidad lo que esté en condiciones de ser flexibilizado.³⁹ De hecho tendría que ser así, porque en la realidad misma las expresiones del teletrabajo han sido mínimas en muchas regiones del mundo en comparación con el desarrollo de otras formas organizacionales.

Independientemente que una empresa opte o no por el teletrabajo como una nueva forma de organización, todas se hayan ante el mismo escenario, es decir, un modo de acumulación de capital muy volátil que requiere de estrategias empresariales flexibles que permitan la subsistencia de éstas y, en general, la perpetuación de los ciclos económicos. En esta tónica, el teletrabajo como una expresión de la informatización de los procesos de trabajo ha generado nuevas relaciones laborales y no laborales que han sido rebasadas por situaciones que no estaban previstas y que devienen de la informatización organizacional. Es entonces en estos términos que los empresarios tendrán que replantear su gestión informática en torno a estos nuevos escenarios en los cuales no sólo se ven implicados éstos, sino todo el Sistema de Relaciones Industriales.

Por ejemplo al suponer el teletrabajo un alto compromiso y responsabilidad del trabajador en la empresa en la que labora, a ésta le resultará difícil evaluar el desempeño del primero en tanto que los estándares tradicionales no se corresponden con los nuevos contenidos de trabajo. De esta forma las empresas deben de tener claro que las relaciones laborales que supone el teletrabajo son la confianza en el ser humano y la responsabilidad de éste para con la organización para la cual labora.⁴⁰ Bajo esta argumentación cobrará sentido lo que aseveran Madero *et al.* (2009) en relación a que "...cuando el trabajador se encuentra emotivamente ligado a la empresa, podría estar más dispuesto a confiar en esquemas innovadores o diferentes a los actuales para realizar el trabajo. Esto puede reforzar la conveniencia organizacional de invertir y esforzarse en la implantación de estímulos de liderazgo, prácticas y procesos de recursos humanos que contribuyan a construir esta afiliación afectiva del trabajador hacia la empresa en que labora" (50).

En alguna literatura sobre el teletrabajo es común encontrar argumentos en torno a que quienes se han beneficiado más de la instauración de esta forma de trabajo han sido los empresarios y que los que han salido perdiendo son los trabajadores.⁴¹ Esto tiene coherencia si y sólo si se matizan los efectos para ambas instancias. Como ya se mencionó, son muy pocas las empresas que han llegado a altas tasas de productividad en menor tiempo, con mayor calidad y menores costos vía el teletrabajo.⁴² Lo que tendríamos que reconocer es que muchas empresas se han precarizado a la luz de la informatización de las sociedades la cual ha supuesto nuevas formas de poder y dominación de algunos empresarios sobre otros. Lo anterior porque en general una empresa o una parte de ésta se convierte en el punto neurálgico de reconversión vía el teletrabajo y a su alrededor hay una gran cantidad de empresas distribuidoras y maquiladoras en situaciones de desventaja frente a la que cuenta con la infraestructura para instrumentar el teletrabajo como un proceso de reestructuración productiva. Asimismo, estas empresas al ser precarias y dependientes, contratan o subcontratan formal o informalmente a trabajadores bajo condiciones precarias.⁴³

Por su parte los sindicatos más allá de seguir resistiéndose a la adaptación de las nuevas formas de trabajar, deberán de reconocer que –independientemente de que éstos estén o no

³⁹ Véase: Colom, A. (2004), "Innovación organizacional y domesticación de internet y las tic en el mundo rural, con nuevas utilidades colectivas y sociales. La figura del telecentro y del teletrabajo", en *CIREC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, agosto, núm. 009, España, Centro Internacional de Investigación Informática sobre la Economía Pública Social y Cooperativa, ISSN 0213-8093, 77-119.

⁴⁰ Véase: Escalante, Z. et al. (2006), "El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado de Zulia", en *Gaceta Laboral*, mayo-agosto, año/vol. 12, núm. 002, Venezuela, Universidad de Zulia, ISSN 1315-8597, 232-266.

⁴¹ Para el caso de los trabajadores tendríamos que reconocer las salvedades que exponemos a lo largo del presente artículo.

⁴² Por lo menos en la revisión integral de 2494 Contratos Colectivos de Trabajo de jurisdicción federal entre el periodo de 1994-2000 en México se puede observar que sólo un mínimo de empresas instrumentaron una reestructuración productiva que se tradujera en altas tasas de productividad en menor tiempo, con mayor calidad y menores costos laborales. Véase: Tunal, G. (2002), "La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México", en *Economía, Sociedad y Territorio*, enero-junio, vol. III, núm. 11, México, El Colegio Mexiquense, ISSN 1405-8421, 409-440.

⁴³ Al respecto se pueden ver las experiencias de los llamados Distritos Industriales y las evidencias de las organizaciones que funcionan bajo el esquema de Redes Empresariales.

convencidos de ellas— estamos asistiendo a nuevos estilos de organización de trabajo con mutaciones considerables en las relaciones laborales como las que implica por ejemplo el llamado teletrabajo. Entonces es de este modo que las demandas de los trabajadores en la informatización de las organizaciones deberán de reconocer que las relaciones laborales ahora se integran como una red que involucra a grupos y sujetos y en donde la gestión del factor humano se constituye como una estructura interdependiente fuertemente vinculada a la producción y a las estrategias competitivas de la empresa y su entorno —quizá más que en el pasado. Es por lo anterior que las nuevas formas de negociación laboral deberán de velar por una redefinición contractual de las responsabilidades que tendrán los potenciales teletrabajadores y las empresas, para que con base en ello se determinen los objetivos por cumplir y métricas sobre las cuales se harán el seguimiento y las remuneraciones en beneficio de todas las partes involucradas (Castillo: 2010: 4).

De ninguna forma estamos aseverando que los nuevos sindicalismos deberán de renunciar a las demandas laborales básicas que constituyen la reproducción digna de la fuerza de trabajo. Más allá de eso lo que planteamos es que la acción laboral, que no necesariamente es sindical, deberá de reconocer independientemente de instrumentar o no la teleinformática en sus procesos de trabajo, no puede obviar que uno de los sustentos de la actual forma de acumulación de capital supone mutaciones en las rutinas de trabajo, que están modificando la inmediatez social de los trabajadores y de quienes directa e indirectamente reproducen la fuerza de trabajo. Al respecto algunos estudiosos del teletrabajo siguen insistiendo en el análisis sobre el papel que tienen los sindicatos para frenar la precariedad que supone dicha forma de organización del trabajo, desconociendo la responsabilidad que han tenido muchos sindicatos en tanto la poca capacidad y disposición que éstos han tenido para gestionar su participación en las transformaciones tecnológicas y las nuevas formas de gestión laboral ante expresiones sociales como las que implica el teletrabajo y que no pueden ser desconocidas por las cúpulas sindicales.

Corolario

Como lo hemos mencionado a lo largo del presente artículo, más que en el pasado actualmente las organizaciones enfrentan una gran variedad y diversidad de formas productivas para las cuales no hay soluciones y caminos unívocos, ni rupturas con las formas organizacionales estructuradas en una lógica diferente a la del teletrabajo. Al ser éste un fenómeno socio-organizacional que tiene expresiones diferenciadas que dependen de coyunturas en específico, del grado de desarrollo tecnológico de una región, de las diferentes estrategias empresariales, del posicionamiento de los actores involucrados, de sus implicaciones culturales; deberá de ser tratado de forma transdisciplinaria con el afán de minimizar las focalizaciones de dicho fenómeno propias de cualquier saber científico. Lo anterior permitirá tener una visión más amplia de un fenómeno que discurre más allá del mundo de trabajo y que ha ido desarrollándose históricamente más allá de las innovaciones tecnológicas.

En este orden de ideas, los estudios sobre el teletrabajo deben de contemplar que al ser éste una nueva expresión socio-técnica del modo de acumulación global, tiene impacto diferenciados y correlacionados entre todas las partes que componen el Sistema de Relaciones Industriales (sindicatos, trabajadores, empresarios, Estado) e incluso, más allá de dicho sistema. Es este sentido es en el que se podrá analizar este fenómeno social con todas sus corresponsabilidades sin caer en la victimización o sobrevaloración de algunos de los actores sociales involucrados.

Al ser el teletrabajo una forma de organización laboral no típica, por lo menos para regiones similares a la América Latina, debe de haber mayor cautela en las afirmaciones en torno a que el mundo está transitando homogéneamente hacia el teletrabajo. Por lo menos las evidencias empíricas no hacen sino demostrar que de ninguna manera el futuro organizacional inmediato es el teletrabajo, debido a que la telematización integral es impracticable por razones tecno-científicas, financieras y culturales. En todo caso, actualmente no estamos en condiciones de asumir que esta postura debido a que, pese a que sus primeras manifestaciones datan de finales de los años setenta y principios de los ochenta del siglo pasado, se trata de una forma de organización que no se ha establecido aún como dominante.

Los estudiosos del teletrabajo deberán de tener presente que al instaurarse una nueva forma de organización, en sus primeras etapas no se pueden ver los beneficios o perjuicios de ésta en tanto que se encuentra en un proceso de desarrollo. Es así que al analizar una nueva forma de organización en

sus primeros momentos de gestación, se exageran las bondades o los perjuicios de ésta. Particularmente alguna de la literatura sobre el teletrabajo se ha polarizado subrayando la precarización y/o maximización de los beneficios para las partes involucradas. Lo anterior porque se trata de un proceso que hasta el día de hoy está en una fase de gestación que no ha podido posicionarse como la realidad laboral dominante en el mundo contemporáneo en tanto que, gran parte de los constructos teóricos en relación a esta forma de organización –por ser relativamente nueva–, se han erigido a partir de presentimientos vagos, descubrimientos accidentales y afortunados de constantes no previstas y generalizaciones inductivas que la más de las veces sólo han llegado al planteamiento de hipótesis de relativamente corto alcance que requieren ser verificadas en torno a su pertinencia o no en manifestaciones sociales específicas. Por lo menos metodológicamente está es la forma en que elegimos abordar algunas interpretaciones que se han realizado sobre el teletrabajo.

En cuanto al supuesto debilitamiento de la organización obrera derivado de la instauración de los sistemas postfordistas, por ejemplo el teletrabajo, podemos decir que: i) si bien el actual modo de acumulación pudiera ser una de las variables que determina el debilitamiento del movimiento obrero, éste –como cualquier forma de acción social– es un proceso que pasa por momentos de crecimiento, desarrollo y decadencia; ii) el movimiento obrero existe más allá del sindicalismo y, en todo caso, los analistas que insisten en el debilitamiento de la clase obrera tendrían que precisar que están hablando de los sindicalismos previos al modo de acumulación global; iii) al haber una modificación radical en los sistemas de trabajo, los trabajadores reaccionan ante esta situación con nuevas formas contestatarias y esto va más allá de la instauración del teletrabajo y, iv) para no ser tautológicos, nosotros también reconocemos que las actuales formas contestatarias vía las OSC son una expresión de la acción social que si bien actualmente son los espacios de expresión social (incluyendo el de las demandas laborales) en algún momento entrarán en crisis como los sindicalismos lo hicieron en las últimas dos décadas del siglo XX y los trabajadores se aglutinarán en torno a nuevas formas de accionar socialmente.

En relación a que el teletrabajo disminuye el contacto social, pensamos que esta forma de organización como cualquier otra se sustenta en el accionar social con gradaciones distintas dependiendo del contenido del trabajo y de la coyuntura en que se gesta éste. Es así que lo que estaría implicando el teletrabajo sería una nueva forma de relacionarse socialmente y que no necesariamente tiene que ver con éste sino con la informatización de las sociedades. De hecho, antes de la era informática las sociedades ya habían pasado por varias estadias en la que entre una y otra los grados de integración social fueron mutando sin que mediara una computadora.

Con respecto a que el teletrabajo yuxtapone lo propiamente laboral con la esfera doméstica, insistimos que si bien son esferas que han sido separadas para poder ser estudiadas, en la realidad forman parte una entidad indisoluble por que el hecho de trabajar no se refiere a una acción física e intelectual que se constriña a una jornada de trabajo, sino que se expande en la vida cotidiana de los actores sociales reconfigurando no sólo su forma de actuar e interpretar su jornada de trabajo, sino su constitución como sujeto único e irrepetible. En estos términos insistimos en que esta dislocación del trabajo debería de intentar explicarse como una cohesión de los espacios laborales con los no laborales con mayor evidencia que en el pasado lo cual permite una mejor aprehensión y aprensión de los fenómenos –aunque esto tenga que ver más con una estrategia de observación de los fenómenos sociales que con lo que realmente sucede a nivel empírico.

En cuanto a que lo que según los expertos en el tema debería ser un teletrabajador, pensamos que todos los seres humanos tenemos capacidades diferencias y actitudes distintas de enfrentan el mundo, más allá de tener o no un empleo. Al respecto sugerimos que el concepto de competencias nos permite entender con mayor holgura quiénes podrían ser teletrabajadores en el entendido que cada una de las personas tenemos repertorios específicos de accionar que tienen que ver con nuestras historias de vida, más allá de las trayectorias laborales y que nos hacen más eficaces en algunas situaciones y menos eficaces en otras.

Las reflexiones realizadas en el presente artículo más que ser un análisis del discurso es un ejercicio hermenéutico al que cualquier marco teórico debe de exponerse. La teoría no sólo es un agrupamiento racionalizado de un conjunto de conceptos que tratan de explicar la realidad, sino también la constante validación de dichas concepciones a la luz de la evolución de dicha realidad y del grado de cercanía o lejanía con otros saberes disciplinarios. De este modo ninguna teoría está acabada, sino que transita hacia actualizaciones que cobren sentido con la dinamicidad de los fenómenos

sociales. Es así que las tesis sobre el teletrabajo no escapan a la refutación la cual debería ser el proceso a partir del que se actualizan las interpretaciones de la realidad permitiendo fases paradigmáticas que tendrán vigencia hasta la aparición de hallazgos anómalos, el surgimiento de una teoría alternativa o una revolución científica.

Asimismo, las construcciones teóricas no se erigen a partir de lo que plantea un o algunos autores, sino cómo otros autores lo interpretan en términos de un planteamiento diferente, por más que éste les parezca a éstos o a sus seguidores una irrupción de los consensos teóricos a los que se han llegado. Y no podría ser de otra forma porque en la ciencia los investigadores no investigan para sí mismos, sino para los otros. Es en esta tónica en que se realizaron las reflexiones planteadas en el presente documento y que de ninguna manera esperan cerrar la discusión en torno a la problemática planteada, sino dejarla abierta a la espera de que dichas reflexiones sean refutadas con planteamientos distintos y concientes de que ningún autor da impunidad teórica.

Fuentes de consulta

Adler, L. (1989), "Mujeres, redes y economía informal", en *Seminario sobre la Participación de la Mujer en la Vida Nacional*, México, Universidad Nacional Autónoma de México, ISBN 9683608299, 196-213.

---- et al. (1987), "Everyday life sociology", en *Annual Review of Sociology*, núm. 13, Washington, Annual Review Inc, ISSN 0360-0572, 217-235.

Aguirre, A. et al. (2009), "Sinergia natural en la globalización: Suite ofimática y organizaciones flexibles e inteligentes", en *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, septiembre-diciembre, vol. XV, núm. 3, Venezuela, Universidad del Zulia, ISSN 1315-9518, 419-431.

Alegría-Ortega, I. E. y E. Rivera-Medina, (2005), "Género y poder: vida cotidiana y masculinidades", en *Centro Journal*, otoño, año/vol. XVII, núm. 002, Estados Unidos de Norteamérica, City University of New York y Centro de Estudios Puertorriqueños, ISSN 1538-6279, 266-277.

Alonso M. B. y E. Cifre (2002), "Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología", en *Papeles del Psicólogo*, núm. 083, España, Consejo General de Colegios de Psicólogos, ISSN 0214-7823, 55-61.

Altamira, C. (2001), "La naturaleza del trabajo en el fin de siglo", en *Memoria*, núm. 28, portal electrónico, Estados Unidos de Norteamérica, Center for Digital Discourse and Culture, http://www2.cddc.vt.edu/digitalfordism/fordism_materials/althima.htm

Antunes, R. (2001), *¿Adiós al trabajo?*, Sao Paulo, Cortez Editores, ISBN 987- 9306-03-1, 1-179.

----- (1996), "Qual crise da 'sociedade do trabalho'?", *ponencia presentada al II Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, Sao Paulo, 1-5 de diciembre.

Blau, F. y M. Ferber (1990), *The economics of woman, men and work*, Nueva York, SUNY Press, ISBN 0072871776, 1-362.

Bojarov, S. y N. Poliszuk (2006), *Principales críticas al teletrabajo*, portal electrónico, 1 de octubre, Argentina, Centro de Teletrabajo y Teleinformación, http://www.caminandoutopias.or.ar/contenidos/notas/editorial/editorial_0091.php

Bustamante, U. et al. (2008), "Conocimiento y disposición a usar el teletrabajo en organizaciones de servicio de la Región de Maule, Chile", en *Forum empresarial*, mayo, vol. 13, núm. 1, Puerto Rico, Universidad de Puerto Rico, ISSN 1541-8561, 37-78.

Calderón M. I. e I. Perlbach, (2000), "La probabilidad de participar en el mercado de trabajo y la exclusión social en Mendoza, Argentina", en *Papeles de Población*, julio-septiembre, núm. 25, México, Universidad Autónoma del Estado de México, ISSN 1405-7425, 121-150.

Camarena, M. E. y G. Tunal (2008), "El estudio de la vida cotidiana como expresión de la cultura", en *Revista del Centro de Investigación*, Revista electrónica, enero - junio, vol. 8, núm. 29, México, Universidad La Salle, ISSN 1665-8612, 95-107.

Cárcamo, U. *et al.* (2009) "Competencias comunicativas y actitud hacia el teletrabajo de estudiantes universitarios chilenos", en *Revista Latina de Comunicación Social*, vol.12, núm. 64, España, Laboratorio de Tecnologías de Información y Nuevos Análisis de Comunicación Social, ISSN 1138-5820, 802-809.

Carrillo, J. y C. Iranzo (2000), "Calificación y competencias laborales en América Latina", en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y El Colegio de México, ISBN 9789681660261, 179-212.

Castaingts, J. (2000), *Los sistemas comerciales y monetarios en la tríada excluyente. Un punto de vista latinoamericano*, México, Universidad Autónoma Metropolitana/Plaza y Valdés, ISBN 968-856-794-9, 1-421.

Castillo, E. (2010), "Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones", en *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, septiembre-diciembre, núm. 31, Colombia, Fundación Universitaria Católica del Norte, ISSN 0124-5821, 1-5.

Chalita, P. (1992), "Sobrevivencia en la ciudad; una conceptualización de las unidades domésticas encabezadas por mujeres en América Latina", en *Mujeres y Ciudades*, México, Colegio de México, ISSN 0121-25559, 265-295.

Colom, A. (2004), "Innovación organizacional y domesticación de internet y las tic en el mundo rural, con nuevas utilidades colectivas y sociales. La figura del telecentro y del teletrabajo", en *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, agosto, núm. 009, España, Centro Internacional de Investigación Informática sobre la Economía Pública Social y Cooperativa, ISSN 0213-8093, 77-119.

De la Garza, E. (2000), "Fin del trabajo o trabajo sin fin", en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y El Colegio de México, ISBN 9789681660261, 755-773.

Devine, F. (1992), *Affluent workers revisited. Privatism and the working class*, Edinburgo, Edinburgo University Press, ISBN 0748603700, 1-111.

Delfino, A. (2005), "Mujer y ejecutiva: Trayectorias de género en Brasil", en *Espacio Abierto*, abril-junio, año/vol. 14, núm. 002, Venezuela, Asociación Venezolana de Sociología, ISSN 1315-0006, 119-214.

Duhalde, S. (2006), "El teletrabajo: realidad empírica", ponencia presentada en el III *Congreso Conocimiento Abierto, Sociedad Libre*, organizado por Observatorio para la Cibersociedad, 20 de noviembre al 3 de diciembre.

Escalante, Z. *et al.* (2006), "El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado de Zulia", en *Gaceta Laboral*, mayo-agosto, año/vol. 12, núm. 002, Venezuela, Universidad de Zulia, ISSN 1315-8597, 232-266.

Fernández, C. A. *et al.* (2004), “La oficina en mi casa: una interpretación postmoderna de la oficina virtual para la alta gerencia corporativa del siglo XXI”, en *Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, mayo-agosto, año/vol. 1, núm. 002, Venezuela, Universidad de Zulia, ISSN 1690-7515, 9-21.

Forslin, J. (1991), “Descualificación y recualificación. Un estudio longitudinal de la División de Motores Volvo”, en *Sociología del Trabajo*, otoño, núm. 13, España, Universidad Complutense de Madrid, ISSN 0210-8364, 3-25.

Fukuyama, F. (1999), *La gran ruptura*, Madrid, Editorial Atlántida, ISBN 9500821931, 1-434.

Gálvez, A. y F. Tirado (2009), “Teletrabajo y regímenes de compromiso: mujeres y crítica del modelo laboral presencial”, en *Psicoperspectivas*, vol. VIII, núm. 2, Chile, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, ISSN 0717-7798, 143-165.

García, R. E. *et al* (2008), “Calidad de vida laboral de teletrabajadores, en entornos de trabajo que utilizan las tecnologías de la información y la comunicación en la República Dominicana en el año 2007”, en *Ciencia y Sociedad*, julio-septiembre, vol. XXXIII, núm. 3, República Dominicana, Instituto Tecnológico de Santo Domingo, ISSN 0378-7680, 442-461

Goffman, E. (1989) *La presentación del sujeto en la vida cotidiana*, Argentina, Amorrortu, ISBN 9505180292, 1-271.

Gómez, J. L. (2011), “Informe sobre Precariedad de las condiciones Laborales y la Informalidad del teletrabajo”, en *Teletrabajo.CL*, portal electrónico, 9 de marzo, Chile, Universidad Austral de Chile, http://www.teletrabajo.cl/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=134&Itemid=31

Hyman, R. y W. Streeck (1988), *New Technology and Industrial Relations*. Oxford, Basil Blackwell, ISBN 0-631-15982-7, 1-309.

Heller, Á. (1977), *Sociología de la vida cotidiana*, Barcelona, Ediciones Península, ISBN 9788485498536, 1-213.

<http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm> (fecha de consulta: 23 de mayo de 2011).

Kahale, D. T. (2003), “Teletrabajo: regulación jurídico-laboral”, en *Gaceta Laboral*, septiembre-diciembre, año/vol. 9, núm. 003, Venezuela, Universidad de Zulia, ISSN 1315-8597, 397-416.

Leidner, R. (1988), “Home work: a study in the interaction of work and family organization”, en *Research in the Sociology of Work. A Research Annual*, vol. 4, Connecticut, JAI Press Inc, ISSN 0277-2833, 69-94.

Lenguita, P. (2010), “Las relaciones de teletrabajo: Entre la protección y la reforma”, en *Argumentos*, septiembre-diciembre, año 23, núm. 64, México, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, ISSN 0187-5795, 245-263.

----- (2009), “Las formas disciplinarias del teletrabajo en el periodismo gráfico”, en *Revista Theomai*, primer semestre, núm. 19, Argentina, Red de Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo, ISSN 1515-6443, 77-95.

----- (2009), “Las tecnologías del trabajo según la prensa especializada. El caso del teletrabajo”, en *Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas*, Otoño, vol. XI, núm. 12, Argentina, Centro Argentino de Información Científica y Tecnológica/Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas, ISSN 1514-6871, 1-7.

----- (2008), "Las transformaciones laborales derivadas de las nuevas tecnologías según la prensa especializada. El caso del teletrabajo", en *Margen. Periódico de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, Revista electrónica, primavera, núm. 51, Argentina, ISSN 0327-7585, <http://www.margen.org/suscri/margen51/lenguita.html>, fecha de última consulta (15 de mayo de 2010).

----- (2008), "Prácticas de comunicación sobre el teletrabajo", en *Revista Argentina de Comunicación*, año 3, núm. 3, Argentina, Federación Argentina de Carreras de Comunicación Social, ISSN 1850 4043, 171-188.

----- (2008), *Teletrabajo. El impacto de las tecnologías informáticas y comunicacionales sobre el empleo*, Argentina, Ministerio del Trabajo, ISBN 978-987-24777-2-1, 1-37.

----- (2004), "La tragedia de la deshumanización tecnológica. Estudio sobre el síntoma cibernético desde la Teoría Crítica", en *RBSE Revista Brasileira de Sociologia da Emoção*, abril, vol. 3, num. 7, Brasil, Edições GREM, ISSN 1676-8965, 5-21.

Madero, S. M. *et al.*, (2009), "Predictores de la disposición de los trabajadores mexicano a aceptar el teletrabajo", en *Investigación y Ciencia*, enero-abril, México, Universidad Autónoma de Aguascalientes, ISSN 1665-4412, 46-52.

Maffesoli, M. (2001), *El instante eterno. El retorno de lo trágico en las sociedades posmodernas*, Argentina, Paidós, ISBN 9789501265194, 1-196.

Martínez, A. *et al.* (2006), "Teletrabajo y flexibilidad: efecto moderador sobre los resultados de la empresa", en *Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa*, núm. 029, España, Asociación Científica de Economía y Dirección de Empresas, ISSN 1138-5758, 229-262.

Martínez, E. (2003), "El impacto de las tendencias tecnológicas y organizacionales en el trabajo administrativo", en *Análisis Económico*, tercer cuatrimestre, año/vol. XVIII, núm. 039, México, Universidad Autónoma Metropolitana, ISSN 0185-3, 303-324.

Mincer, J. y S. Polanchek (1974), "Family Investments in Human Capital: Earnings of women", en *Journal of Political Economy*, núm. 82, parte 2, Estados Unidos de Norteamérica, University of Chicago, ISSN 0022-3808, 76-108.

Montes, J. (2010), "Sociedad de la información y trabajo inmaterial", en *El trabajo en el capitalismo informacional*, Argentina, Poder y Trabajo Editores, ISBN 978-987-24054-1-0, 1-33.

Neffa, J. C. (2000), "El proceso de innovación científica y tecnológica", en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de Cultura Económica, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales y El Colegio de México, ISBN 9789681660261, 735-754.

Osio, L. (2010), "El teletrabajo: una opción en la era digital", en *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, enero-junio, vol. 3, núm. 5, Venezuela, Universidad de Carabobo, ISSN 1856-9099, 93-109.

Parra, E. (2010), "Teletrabajo y e-learning: reflexiones desde una perspectiva interaccional", en *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, septiembre-diciembre, núm. 31, Colombia, Fundación Universitaria Católica del Norte, ISSN 0124-5821, 25-59.

Pérez, G. y G. Tunal (2003), "Modernización productiva y flexibilidad laboral en Telmex", en *Contaduría y Administración*, enero-marzo, núm. 208, México, Universidad Nacional Autónoma de México-Facultad de Contaduría y Administración, ISSN 0186-1042, 53-82.

Ram, M. y R. Holliday (1993), "Relative merits: family culture and kinship in small firms", en *Sociology*, noviembre, vol. 27, núm. 4, ISSN 1741-2978, 629-648.

Rodríguez, M. (2007), "El teletrabajo en el mundo y Colombia", en *Gaceta Laboral*, enero-abril, año/vol. 13, núm. 001, Venezuela, Universidad de Zulia, ISSN 1315-8597, 29.42.

Rubio, R. (2010), "La transformación de los mercados laborales: el teletrabajo y sus alcances para el caso de Santiago, Chile", en *Revista de Geografía, Norte Grande*, mayo, núm. 45, Chile, Pontificia Universidad Católica de Chile, ISSN 0379-86, 119-134.

Saez, E. *et al.* (2007), "El teletrabajo, una alternativa para el mundo rural", en *Salud y Drogas*, año/vol. 7, núm. 001, España, Instituto de Investigaciones de Drogodependencias, ISSN 1578-5319, 153-158.

Salazar C. M. y R. Yobanolo (2002), "Identificación de competencias del docente de excelencia de la Universidad del Bío-Bío", en *Theoria*, vol. 11, Chile, Universidad del Bío-Bío, ISSN 0717-196X, 77-85.

Schutz, A. y T. Luckmann (2001), *Las estructuras del mundo de la vida*, Buenos Aires, Amorrortu, ISBN 9789505180653, 1-315.

Simón, N. y A. Minc (1992), *La automatización de la sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica, ISBN 950 -557-021-x, 1-244.

Tunal, G. (2010), "Mujer, familia y trabajo afectivo: una cara de la informalidad laboral" en *Revista Rascunhos Culturais*, julio-diciembre, vol. 1, núm. 2, Brasil, Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, ISSN 2177- 3424, 43-62.

----- (2007), "Las nuevas formas organizacionales", en *Gaceta Ide@s CONCYTEG*, Revista electrónica, núm. 23, 30 de julio, México, Consejo de Ciencia y Tecnología del Estado de Guanajuato (CONCYTEG).

----- (2005), "Automatización de los procesos de trabajo", en *Actualidad Contable FACES*, enero-junio, núm. 10, Venezuela, Universidad de los Andes, ISSN 1316-8533, 95-104.

----- (2002), "La flexibilidad laboral en la contratación colectiva en México", en *Economía, Sociedad y Territorio*, enero-junio, vol. III, núm. 11, México, El Colegio Mexiquense, ISSN 1405-8421, 409-440.

----- y G. Pérez (2004), "Identidad ocupacional y género en Telmex: el caso de las operadoras de la Central San Juan", en *Contaduría y Administración*, enero-marzo, núm. 212, México, Universidad Nacional Autónoma de México-Facultad de Contaduría y Administración, ISSN 0186-1042, 49-75.

----- y M. E. Camarena (2007), "Conceptualizando la cultura organizacional", en *Gestión Pública y Empresarial (GESPYE)*, segundo semestre, año 6, núm. 11, México, División de Gestión Empresarial del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara, ISSN 1665-1652, 30-54.

----- y M. E. Camarena (2007), "La cultura como objeto de investigación", en *Tecsisistecatl. Revista electrónica de ciencias sociales*, Revista electrónica, 2 de julio, vol.1, núm. 2, México, EUMED.net, ISSN 1886-8452.

Viola, M. (2010), *El teletrabajo en la ciudad de Rosario*, algunos aportes, portal electrónico, 15 de diciembre, Argentina, Centro de Teletrabajo y Teleinformación, <http://www.caminandoutopias.or.ar/accesible/index.php?id=noticias&n=217>

Walker, K. (1990), "Class, work and family in women's lives", en *Qualitative Sociology*, invierno, vol. 13, núm. 4, ISSN 0162-0436, 297-320.