

Título: *De la presencia a la virtualidad: el impacto del teletrabajo en la vida cotidiana y las relaciones laborales, en tiempos del Covid-19.*

Autora: Silvia Morales Carrizo

Pertenencia institucional: Universidad Nacional del Litoral y Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. Facultad de Ciencias de la Comunicación. Sede-Santa Fe.

Resumen:

El presente artículo tiene como foco de atención al teletrabajo y su impacto en la vida cotidiana y las relaciones laborales en el contexto de la Pandemia COVID-19. Frente a este escenario, todos se están adaptando a un nuevo mundo en donde estar conectado virtualmente se ha vuelto casi una obligación. De este modo, una gran cantidad de actividades laborales son posibles hoy, gracias a la conectividad virtual. A partir de allí, la pregunta que surge es: ¿cómo impacta el teletrabajo sobre las vidas cotidianas y las relaciones laborales en el contexto de aislamiento por el COVID-19? Para dar respuestas a este interrogante se utiliza la metodología cualitativa de análisis de contenido en diarios digitales de tirada nacional. Como conclusión, el discurso que reflejan los medios digitales sobre el teletrabajo, aparece plagado de contradicciones, paradojas, tensiones y de incertezas en cuanto a su real impacto en la vida cotidiana y las relaciones laborales.

Palabras claves: teletrabajo-vida cotidiana-relaciones laborales-pandemia

Abstract:

This article focuses on telework and its impact on daily life and labor relations in the context of the COVID-19 Pandemic. Faced with this scenario, everyone is adapting to a new world where being virtually connected has become almost an obligation. In this way, a large number of work activities are possible today, thanks to virtual connectivity. From there, the question that arises is: how does telework impact on daily lives and work relationships in the context of isolation by COVID-19? To answer this question, the qualitative methodology of content analysis is used in digital newspapers with national circulation. In conclusion, the discourse that digital media reflects on teleworking appears plagued with contradictions, paradoxes, tensions and uncertainties regarding its real impact on daily life and labor relations.

Keywords: teleworking-daily life-labor relations-pandemic

Introducción

El trabajo es la actividad principal de los seres humanos, a través de él, es posible llevar una vida digna y como tal, tiene un valor universal. En ese marco, el trabajo ha transitado por profundas transformaciones, donde el común denominador en todos estos cambios fue el capitalismo.

Así, en la década del '70 la organización del trabajo y de las sociedades sufren significativas transformaciones que impactan a nivel global y también individual, con la emergencia del capitalismo flexible, que instala nuevas formas de trabajo a través de las cuales, los sectores de las nuevas tecnologías y los medios de comunicación cobran un protagonismo especial. En ese contexto, nace el *teletrabajo*, al principio, como solución de problemas urbanos, luego se proyecta en el tiempo hasta llegar a nuestros días.

Hoy, en la emergencia de la pandemia producida por el virus del Covid-19, el *teletrabajo* se consolida como la solución a los problemas que surgen en la diversidad de los espacios laborales de todo el mundo. Lo cierto es que esta modalidad, al desarrollarse (en la mayoría de los casos) en el propio hogar del trabajador, implica la fusión entre el trabajo y la vida privada. Frente a ello, la pregunta que surge es: ¿cómo impacta el teletrabajo en la *vida cotidiana* y las *relaciones laborales* en Argentina durante el contexto de aislamiento por el Covid-19?

Para dar respuestas a este interrogante el presente trabajo se propone: analizar el impacto del teletrabajo en la *vida cotidiana* y las *relaciones laborales* en Argentina durante el contexto de aislamiento por el Covid-19. En atención a este objetivo, se decide específicamente, examinar el contenido de los medios digitales argentinos con relación a las *percepciones* y *discursos* sobre el impacto del teletrabajo en la vida cotidiana y en las relaciones laborales. Para ello, se aplica el método cualitativo de análisis de contenido, utilizando como fuentes, diarios digitales de tirada nacional, que reflejan una primera mirada con respecto al impacto del teletrabajo en dichas dimensiones, en combinación con aportes teóricos e investigaciones empíricas referidos a esta problemática, todo lo cual, permite identificar ciertas hipótesis de investigación en alusión al tema. El recorte temporal para el análisis se da entre el 20 de marzo del 2020 (fecha en la que comenzó en Argentina el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio) al 1º de septiembre del mismo año.

El artículo se estructura en 4 secciones. En la primera sección, se presenta al *trabajo* como objeto de estudio y un breve recorrido sobre las distintas teorías sociológicas que destacan su importancia y sus transformaciones en el marco del capitalismo global.

En la segunda sección, siguiendo al *trabajo* como objeto de estudio, se presenta al *teletrabajo* en el marco de las nuevas interacciones y nuevas relaciones laborales, en los

tiempos del Covid-19. En la tercera sección, se exponen las principales definiciones referidas al teletrabajo y distintos aportes teóricos y empíricos respecto al tema, que echan luz a ciertos interrogantes surgidos de la fusión del trabajo y la vida privada.

En la cuarta sección, se presentan las principales categorías que resultan del análisis del contenido de diarios digitales de tirada nacional, en combinación con distintos aportes teóricos y empíricos, todo lo cual, permite comprender cómo impacta el teletrabajo en la vida cotidiana y en las relaciones laborales.

En las conclusiones, se exponen los principales hallazgos en atención al discurso que reflejan los diarios digitales sobre el *teletrabajo*, que aparece plagado de contradicciones, paradojas, tensiones e incertezas, en cuanto a su real impacto en la vida cotidiana y las relaciones laborales.

1- El trabajo: motor esencial de nuestras vidas.

El trabajo es reconocido mundialmente como la actividad principal de los seres humanos. Gran parte del tiempo de nuestras vidas es dedicado al trabajo. Sin embargo, advierte Sennett (2003), la sociedad occidental hubo de esperar el advenimiento del capitalismo moderno para que la idea de dignidad del trabajo se transformase en un valor universal.

Mientras tanto, el significado del trabajo adquirió diferentes dimensiones a través del tiempo, sobre todo bajo la mirada atenta de las Ciencias Sociales. En particular, desde la Teoría Sociológica, los aportes al conocimiento sobre la noción de “trabajo” han sido y son, más que reveladores para entender y reflexionar sobre los límites de las oposiciones binarias (individuo/sociedad, agencia/estructura) cimentadas durante el siglo XX y comprender el por qué de su disolución en la sociedad del siglo XXI.

Más aún, la teoría social clásica fue contundente en su esfuerzo por explicar el lugar central del trabajo en las transformaciones del espacio social, sentenciando a viva voz, la presencia de un común denominador en todos estos cambios: el capitalismo. De este modo, los clásicos de la teoría social, coincidían en que la estructura de la sociedad burguesa se caracteriza por el trabajo abstracto, esto es, por un tipo de trabajo industrial orientado por las leyes del mercado, sometido a las leyes del valor del capital y organizado según criterios empresariales. (Habermas, 1997).

Así, frente a las verdaderas condiciones que el trabajo estaba teniendo en el capitalismo industrial, sería necesaria una respuesta ética que reivindicara el carácter humano del trabajo, por lo que Karl Marx se encargó de ello, proporcionando un marco iluminador para comprender el trabajo en la sociedad moderna. Marx concibe el trabajo como una actividad

que da forma. Por tanto, el trabajo no debía contemplarse como un medio, ya que se trata de una actividad social formativa de las cualidades humanas (Sayers, 2007).

Por otro lado, la obra de Max Weber da lugar a la concepción capitalista del trabajo que configura una relación ambivalente: como racionalidad productiva y factor de producción. El principal elemento que permitió esta relación doble, fue la doctrina calvinista de la predestinación. El trabajo para el calvinismo era una manera de honrar a Dios, en esta idea el hombre debía consagrarse a él porque mediante sus obras demostraba que era un elegido por la gracia divina. Era una forma particular de procrastinación: la postergación de la gratificación, propia del calvinismo. (Weber, 1988). Gracias a ella pudo acumularse el capital.

Por su parte Emile Durkheim, en el siglo XIX refería a la división del trabajo social para caracterizar el grado de integración que sostenían las sociedades tradicionales y modernas, en particular, la sociedad capitalista dependiendo de la interdependencia funcional. “Su análisis del cambio social se basaba en el desarrollo de la división del trabajo (el aumento de las diferencias complejas entre las distintas ocupaciones). Para Durkheim este proceso estaba desplazando cada vez más a la religión como principal núcleo de cohesión social. (Giddens, 2000, p.14)

Estas nociones fundacionales de la Sociología Clásica entorno al significado y la problemática del trabajo en la sociedad capitalista, adquieren relevancia durante todo el siglo XX, sin olvidar que además emergen otras problemáticas, dejando al descubierto una constante tensión frente a las formas de abordaje del cambio social por parte de diferentes autores que plantean ciertos modelos de análisis que llevan a superar las dicotomías entre acción y orden, entre comportamiento individual y sistema, entre la libertad de acción (pensamiento, interpretación, sentimientos) y lo dado/prescripto, buscando de este modo, estudiar qué tanto es atribuible a lo individual, qué tanto a lo social.

Ahora bien, es aquí un punto de inflexión que permite encontrar una forma de abordaje diferente con relación los fenómenos asociados a la noción de “trabajo”, e interpretar su significado y sus consecuencias en la vida personal y social de los trabajadores. En este sentido, una de las principales preocupaciones del sociólogo Richard Sennett, es interpretar las consecuencias personales y sociales del trabajo en el escenario del nuevo capitalismo.

Para ello, sus escritos van más allá de la disciplina sociológica, pues su crítica social y sus reflexiones, no sólo examinan datos duros, sino que además, incorpora entrevistas, trabajo etnográfico, materiales históricos de muy diversa índole para el estudio de las sociedades actuales. De un modo muy singular, son dos los temas básicos en los que ha centrado sus estudios a lo largo del tiempo, y que los entiende siempre vinculados entre sí, afectándose

mutuamente. Ellos son: el trabajo y el hogar, o más concretamente, cómo la gente trabaja y cómo forma su hogar.

En particular, en su obra *La Cultura del Nuevo Capitalismo*, Sennett constata que la organización burocrática tradicional ha cedido paso a la organización flexible del trabajo, donde nuevos significados se han vuelto corrientes en su uso y validan el nuevo orden laboral (cambio, potencial, flexibilización), sin embargo, contrario a los discursos que apostaban por una mayor libertad para los trabajadores y empleados, el control sobre su tiempo y actividades se ha vuelto más restrictivo creando una mayor precarización laboral y deterioro en sus condiciones de vida impactando incluso en la identidad subjetiva. (Sennett, 2008)

Antes de la década del '70 el capitalismo sostenía un modelo jerárquico. La planificación a largo plazo no solo se manifestaba a nivel empresarial, sino también a escala individual, pues permitía a los individuos crear relaciones sociales durables y construir una historia de vida estructurada. Hacer bien las cosas por el mero placer de hacerlas bien, permitía darle un sentido al trabajo, daba sentido de pertenencia y orgullo al trabajador y proporcionaba prestigio moral en la familia y dentro de la sociedad en que vivía. Esto no era exclusivo de las empresas privadas sino también del Estado, que garantizaba seguridad social (pensión por retiro, educación gratuita y derechos universales sin distinción). A partir de la década de 1970 esta organización del trabajo y de la sociedad se transforma de manera significativa, tanto a escala global como a escala individual. A esto se asocia un cambio radical en nuestras relaciones con el tiempo, pues ahora la primacía es dada al corto plazo y se hace poco caso al pasado y a la experiencia adquirida. (Sennett, 2008)

En este marco, Sennett señala que las nuevas organizaciones flexibles que emergieron producto de estos cambios en los sectores de las nuevas tecnologías, los servicios financieros y los medios de comunicación tienen ahora una influencia normativa sobre el conjunto de la economía, pero también sobre la sociedad y la política, lo que explica la fragmentación de todas las instituciones a la voz de mando de la "flexibilidad".

Otro de los componentes que menciona el autor, es el cambio frecuente de dirigentes, que no permite la identificación y compromiso durable y recíproco con los empleados, por lo que éstos les otorgan poca legitimidad. La separación y distanciamiento entre control y autoridad, encuentran su ilustración perfecta en el empleo de consultores, contratados de forma temporal en las empresas para endosarles la responsabilidad de decisiones difíciles como jubilaciones forzadas, eliminación de departamentos y nuevos deberes para los empleados supervivientes (Sennett, 2008).

Más aún, en su ensayo *La corrosión del carácter*, Sennett señala que las exigencias de la flexibilidad, imponen a los trabajadores un comportamiento ágil; se les pide también -con muy poca antelación- que estén abiertos al cambio, que asuman un riesgo tras otro, esto supone el aspecto más confuso, que es su impacto en el carácter de los trabajadores. Entendiendo por carácter, aquellos deseos y sentimientos que pueden existir dentro de nosotros sin que nadie más lo sepa. El carácter se expresa por la lealtad y el compromiso mutuo, y se relaciona con los rasgos personales que valoramos en nosotros mismos y por los que queremos ser valorados. (Sennett, 2000)

En otras palabras, durante el recorrido de este ensayo, Sennett logra interpretar cómo impactan las nuevas relaciones laborales en el carácter de los trabajadores. De este modo, en el espacio “flexible” nada puede darse a largo plazo, nada puede ser planificado. Esta desorientación de la acción planificada se origina debido a las nuevas maneras de organizar el tiempo de trabajo que implican una fuerza de trabajo contingente: subcontratos, contratos a corto plazo o circunstanciales; pérdida de la carrera tradicional; cambio constante de trabajo; cambio constante de la base de cualificación. Todo lo cual deriva además, en una peligrosa disolución de los vínculos de confianza y compromiso que se refleja en la presencia de la fuerza de vínculos laborales débiles; formas fugaces de asociación; desapego y cooperación superficial; falta de compromiso; el trabajo en equipo pasa de una tarea a otra; y el personal que lo forma cambia durante el proceso, sujeto además, a un traslado continuo. (Sennett, 2000)

Por tanto, el cambio en el sistema de valores, la falta de claridad en las condiciones de promoción laboral, el desdibujamiento en las fronteras entre colega y competidor y la sustitución de las relaciones durables por la rotación frecuente, se convierten en fuentes de angustia para los empleados y constituyen obstáculos para la construcción identitaria y la narrativa del yo. Pero más aún, el autor señala que “los cambios materiales incluidos en el lema ‘nada a largo plazo’, se han vuelto disfuncionales en cuanto guías para el carácter, particularmente en relación con su vida familiar”.(p. 22). Todas estas transformaciones, no solo afectan la vida personal de los trabajadores sino que, también estas nuevas formas de organización se trasladan al seno familiar: tiempos fugaces dedicados a la familia; anarquía familiar: todos opinan, todos discuten; las necesidades no pueden programarse a las exigencias del trabajo; miedo a perder la disciplina ética con los hijos; tendencia a la incertidumbre; sentimiento de culpa. En la familia, los niños no ven que se practique el compromiso en la vida o en la generación de sus padres, incluso la práctica de trabajo en equipo dentro de los hogares es destructivo. (pp. 23-29). En suma, todos los conflictos que surgen en el trabajo, no solo afectan la vida personal de los trabajadores, sino que también se trasladan a la familia.

2- El teletrabajo: nuevas interacciones y nuevas relaciones laborales en tiempos de Covid-19

La llegada de la Pandemia que asola al mundo, provocada por el virus denominado COVID-19, ha significado sin dudas, un cambio en todas las dimensiones de nuestra vida personal y social. Dicha pandemia tuvo su origen en diciembre de 2019 a través de un brote epidémico de neumonía en la ciudad de Wuhan, provincia de Hubei, China. Al poco tiempo, la epidemia trascendía las fronteras de ese país y velozmente, fue propagándose a casi la totalidad de los países del mundo, en tanto que, la Organización Mundial de la Salud la declara como Pandemia en marzo de 2020¹.

Así, este nuevo escenario mundial nos interpela y enfrenta a un desafío único e inédito, que es el de comprender los cambios sociales profundos que están teniendo lugar en estos días, y que la llegada del Covid-19, aceleró, dinamizó y se están consolidando en todos los espacios organizacionales del mundo del trabajo, creando incluso, nuevos espacios.

Frente a este escenario y siguiendo al “trabajo” como objeto de estudio, se parte de un interrogante: ¿es posible descubrir algunas consecuencias del “trabajo” sobre la vida cotidiana de los individuos en el contexto generado por la Pandemia COVID-19? En este sentido, resulta interesante, antes bien, apelar a las interpretaciones teóricas del modelo asumido por Collins (2009) de las Cadenas de Rituales de Interacción.

La vida social según Collins, se produce a partir de “encuentros situacionales”. Todo proceso se inicia con la copresencia física de cuerpos juntos. “La Interacción a pequeña escala, aquí y-ahora y cara a cara, es el lugar donde se desarrolla la acción y el escenario de los actores sociales” (p.17).

La clave está en identificar cómo “se encuentran” las personas. Para el autor, los grandes procesos emocionales y reuniones colectivas crean intersubjetividad social, por ejemplo, los velatorios, las bodas, los encuentros de amigos, las reuniones de trabajo, etc., en otras palabras, son los que moldean el patrón de actividad y los símbolos y las energías que las personas sostienen en el mismo proceder de la vida social. Para identificar estos diferentes Rituales de Interacción en la sociedad contemporánea, Collins se vale de varios ejemplos tales como, los encuentros religiosos, deportivos, culturales, incluso los asociados al

¹ El 11 de marzo de 2020, profundamente preocupada por los alarmantes niveles de propagación de la enfermedad y por su gravedad, y por los niveles también alarmantes de inacción, la OMS determina en su evaluación que la COVID-19 puede caracterizarse como una pandemia. Recuperado del sitio web de la OMS:

<https://www.who.int/es/news-room/detail/08-04-2020-who-timeline---covid-19>

consumo, que generan emociones, es decir, están cargados de emociones y despiertan emociones.

Más aún, los *Rituales de Interacción* tienen para Collins, cuatro efectos principales: solidaridad grupal (sentimientos de), energía emocional individual (confianza, contento, fuerza, entusiasmo e iniciativa para la acción), generación de símbolos que representan al grupo (por ejemplo, emblemas) y sentimientos de moralidad (lo que permite que respeten sus símbolos y propicia su defensa en caso de trasgresión).

Ahora bien, siguiendo este razonamiento, Collins nos invita a pensar en la institución economía, y como tal, los mercados de trabajo o bienes financieros, los cuales se enmarcan en relaciones sociales de confianza y respeto que fluctúan con la situación. De este modo, todo Ritual de Interacción eficaz, crea solidaridad moral, como sinónimo de confianza, sin embargo, son las cadenas de rituales de interacción, las que generan algo más que confianza, más bien, un proceso de motivación individual, en donde se da siempre el mismo mecanismo, ya sea en relaciones económicas o sociales. En palabras de Collins, “la búsqueda de la Energía Emocional es el motivo que domina todas las arenas institucionales; más aún: ¿qué crea diversos niveles de Energía Económica y motiva a trabajar con intensidades que van del entusiasmo a la zanganería, a implicarse en iniciativas empresariales, o rehuirlas (...)? Los Rituales de Interacción” (p. 5)

En este orden de ideas, si se vincula el actual escenario mundial del Covid-19 con el concepto de trabajo, se puede observar cómo la actividad laboral mundial se ha transformado completamente en los últimos meses. Más aún, no es necesario describir aquí, la cantidad de actividades y dimensiones de nuestra *vida cotidiana* sobre las que ha impactado. Solo por mencionar algunas: educación, salud, administración pública y privada, comercio, industria. En todos los casos, el “aislamiento social”, o también denominado “distanciamiento social” o “distanciamiento físico” para evitar el contagio del virus, puso en jaque la mayoría de las actividades, no solo en términos de “parate económico”, sino en términos de un “parate social” en tanto copresencia física de cuerpos juntos de la que habla Collins.

Al mismo tiempo, este escenario también transformó las *relaciones laborales* dado que, el distanciamiento impactó sobre las formas de trabajo, dando lugar a nuevas relaciones laborales, o a visibilizar formas de trabajo a través de la comunicación virtual, que venían configurándose desde hace ya varias décadas.

En este marco, surge un interrogante: ¿cómo impacta este aislamiento en la labor diaria de los trabajadores? Sin duda, todos se están adaptando a un nuevo mundo en donde claramente estar conectado virtualmente se ha vuelto casi una obligación. De este modo, se

podrían multiplicar por miles las cantidades de actividades laborales que son posibles hoy gracias a la conectividad virtual, en otras palabras, gracias al denominado *teletrabajo*, que en muchos casos ya venía sucediendo y que se profundiza en este contexto de crisis producido por la pandemia.

Ahora bien, ¿a qué nos referimos cuando hablamos de *teletrabajo* y cómo impacta en la vida de los trabajadores? Varios autores de la literatura académica, en particular Nilles (1976), coinciden en afirmar que el origen del *teletrabajo* se dio durante la crisis del petróleo de los años ´70 cuando se constató que “si uno de cada siete trabajadores urbanos no tuviera que desplazarse a su lugar de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo” (p. 4)

A partir de allí, el *teletrabajo* se vio como la solución a los problemas individuales, organizacionales y sociales, bajo el supuesto de que a través del *teletrabajo* se reduciría el tráfico de las ciudades, la polución y el gasto de recursos naturales. (Sánchez y Mozo, 2009) Desde entonces y a través de varias décadas, el *teletrabajo* ha sido definido conceptualmente de muchas formas, al respecto, se recuperan aquí dos de las señaladas por Saco (2007):

«[...] término genérico que cubre un gran número de formas de trabajo, de modos de organización o de tareas propiamente dichas. Lo que crea un vínculo entre ellos es la transmisión de la información en tiempos reales, en general por el medio telemático»

«[...] trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías» (p. 329-330)

Por su parte, autores como Gray, Hodson y Gordon (1995, en Lenguita y Miano, 2005), sostienen que la actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa. (p. 5)

Al mismo tiempo, más íntegra es la definición aportada por la OIT: “una forma de trabajo efectuada en un lugar alejado de la oficina central o del centro de producción y que implica una nueva tecnología que permite la separación y facilita la comunicación” (OIT, 2002, en Lenguita y Miano, 2005)

Si bien estas conceptualizaciones sobre el *teletrabajo* adquieren distintos formatos (desde el domicilio o desde unidades laborales alejadas de la organización central) todas coinciden en afirmar que para hablar de teletrabajo, deben coexistir dos componentes fundamentales: “el

distanciamiento físico entre el trabajador y el empleador” y “la mediación de la tecnología” a través de la cual se hace posible la comunicación.

Con todo, es posible advertir el impacto que esta forma de trabajo tiene sobre los trabajadores en dos dimensiones: la *vida cotidiana* y las *relaciones laborales*.

3- Vidas teletrabajadas en tiempos de Covid-19

En los apartados anteriores, se advierte sobre la centralidad que adquiere el *trabajo* en nuestras vidas y como tal, las distintas transformaciones producidas en sus formas durante las últimas décadas. En particular, la emergencia del denominado *teletrabajo*, ha dejado expuestas una serie de consecuencias que impactan directamente sobre la *vida cotidiana* y las *relaciones laborales*, las cuales se han profundizado en todo el mundo durante el año 2020 con motivo del contexto de la pandemia del Covid-19.

En ese marco, se hace necesario comprender que esta modalidad laboral del *teletrabajo*, se desarrolla la mayoría de las veces en el propio hogar del trabajador y ello implica la fusión entre el trabajo y la vida privada; el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso; el lugar de trabajo y el lugar de convivencia con la familia. (Saco Barrios, 2007)

Más aún, el mismo autor señala las ventajas y desventajas que el *teletrabajo* conlleva, entre las cuales se pueden mencionar algunas ventajas tales como:

Para el empleador:

- Ahorro, porque evita el pago del alquiler de oficinas y de los costos fijos para el mantenimiento de estas.
- Una mejora de la imagen institucional, porque ayuda a menguar la contaminación ambiental.
- Un aumento de la productividad.
- Flexibilidad para la contratación de personal
- Una reducción de los costos laborales.

Para el trabajador:

- El trabajo en el medio casero o familiar.
- La posibilidad de trabajar sin descuidar otras obligaciones personales o familiares (por ejemplo, las labores de la madre trabajadora).
- Mayor autonomía profesional o independencia en el desempeño de las tareas
- Flexibilidad en el manejo del tiempo de trabajo. (p. 343)

Mientras que, como desventajas se pueden mencionar:

Para el empleador:

- La desconfianza o resistencia que el teletrabajo puede generar en los trabajadores y en las organizaciones sindicales.
- La disminución de la confidencialidad de la información.
- El equipamiento de los teletrabajadores puede ser excesivamente oneroso.

Para el trabajador:

- Las extensas jornadas laborales
- La inmovilización profesional.
- La remuneración a destajo.
- El control desmedido (gracias al desarrollo de las modernas tecnologías) del empleador respecto a las tareas del teletrabajador, que puede afectar la tranquilidad emocional de este.
- El reforzamiento de los hábitos y tendencias propios del trabajador (incluidas tanto la exagerada dedicación al trabajo como la pereza).
- El aislamiento o la incomunicación y la falta de interacción social.
- La prolongada exposición a la computadora. (p. 344)

De este modo, se advierte que el teletrabajo encierra razones contradictorias tanto para empleados como para empleadores, así lo demuestran estudios como el de Sánchez y Mozo (2009) en el cual entrevistan a mujeres que realizan teletrabajo, cuyo discurso no es homogéneo, compacto o lineal. Este hecho refuerza la enorme polisemia que conlleva el término teletrabajo: por un lado, libera y esclaviza, es una trampa y una oportunidad, realiza a la persona y puede significar también una renuncia. Pero por otro lado, hay coincidencia en una cuestión muy concreta: los riesgos y los posibles efectos perniciosos del teletrabajo no pueden ensombrecer ni su potencial laboral ni los beneficios que comporta de cara a conciliar su vida laboral, familiar, y solo en algunos casos, personal.

Por su parte, autores como Lenguita y Miano (2005) destacan que el carácter deslocalizado del puesto de trabajo favorece la intensificación del mismo, la reducción de costos laborales y la externalización de los circuitos de coordinación del trabajo, conformando así un conjunto de tendencias que se apoyan en un esquema individualizante de las relaciones laborales, lo cual llevará a discutir el tema del control sobre el proceso de trabajo (y el problema de la telesubordinación), y cuestionar el supuesto según el cual, la distancia “relaja” el ejercicio del control directo por parte del empleado. Por tanto, “el modelo del teletrabajo provoca una alteración sustancial de la concepción tradicional del trabajo subordinado y dificulta la constatación de la existencia de tal subordinación.

En este sentido, las mismas autoras destacan que al estar el puesto de trabajo deslocalizado de las oficinas centrales, se plantean necesidades en dos dimensiones que corresponden a la vida personal/familiar y a la vida laboral de los trabajadores.

Por un lado, la necesidad de una “*delimitación del espacio doméstico y el laboral*” frente a las demandas laborales. Al no tener que cumplir con un horario preestablecido, el teletrabajador está disponible en cualquier momento, porque está en casa y se lo puede ubicar con facilidad. Por otro lado, el control de la producción adquiere características diferentes al control directo y presencial que se ejerce en la modalidad tradicional de trabajo, por tanto, se hace necesario un cambio cultural. “Este cambio cultural estaría ligado a la “*confianza*” que el empleador tendría que tener en el teletrabajador al no poder controlar de forma directa y presencial la producción de este último por estar el puesto de trabajo deslocalizado de la empresa”. (p. 12)

Más aún, de ambas necesidades se desprende la percepción de “*aislamiento*” que aparece en un gran porcentaje de casos, y que es inherente a esta modalidad de trabajo, ya que al estar el puesto deslocalizado de las oficinas centrales, el trabajador no está en contacto personal con otros trabajadores. Por tanto, se adiciona aquí, una nueva fuente de vulnerabilidad laboral, aquella constitutiva de las formas de trabajo a domicilio en donde “el nivel de impacto es básicamente aquel que altera la interacción del colectivo de trabajo, según parece, obstaculizando los circuitos de socialización e integración social del trabajo, con una fuerte tendencia a verse deteriorados los vínculos sociales en el ámbito laboral como norma”. (p.19)

Ahora bien, durante el año 2020 varios autores están estudiando en tiempo real el fenómeno social del *teletrabajo*, que como ya se anticipó, se está expandiendo como resultado de la pandemia del Covid-19.

En particular, Alcover (2020), en su ensayo sobre el tema del teletrabajo, advierte que si bien la situación puede percibirse como un evento transitorio, las percepciones acerca de cómo se han adoptado estas medidas laborales, el mantenimiento más o menos duradero de ciertas condiciones del teletrabajo y los efectos sufridos durante estos meses, pueden tener consecuencias profundas para las relaciones entre los individuos y las organizaciones, en lo que refiere a tres aspectos centrales: 1) la creciente asimetría por la redefinición unilateral de las condiciones de trabajo; 2) la pérdida de confianza y ruptura y violación del contrato psicológico; 3) la instrumentalidad y cinismo en las relaciones laborales.

Otro estudio presentado por Rodríguez y Pardo Díaz (2020) afirma que algunos trabajadores manifiestan que con el teletrabajo están dedicando más tiempo, a diferencia de la modalidad presencial, no obstante, es preocupante porque todo esto conlleva a afectaciones en la vida

personal del trabajador. Mientras que, para otros trabajadores la simple idea de no tener que desplazarse y disponer de tiempo adicional para llegar a su lugar de trabajo, los mentaliza a trabajar con tanta disposición que su rendimiento ha crecido y ahora pueden desempeñar nuevas funciones o aportar nuevas ideas a nivel organizacional, permitiendo un crecimiento en el campo laboral.

4- Percepciones y discursos sobre el impacto del teletrabajo: la mirada de los diarios digitales argentinos en tiempos del Covid-19.

Tal como se comentó en los apartados anteriores, el *teletrabajo* conlleva un significado contradictorio en cuanto a sus efectos al menos en dos dimensiones centrales: la *vida cotidiana* y las *relaciones laborales*. Ahora bien, en Argentina durante el transcurso de los primeros meses de aislamiento por la pandemia del Covid-19, son los diarios digitales de tirada nacional, las fuentes que reflejan una primera mirada con respecto al impacto del teletrabajo en dichas dimensiones y permiten identificar ciertas hipótesis de investigación en alusión al tema. A tal efecto, seguidamente se expone el análisis de contenido de seis (6) diarios digitales de tirada nacional, a saber: Diarios Perfil; La Nación; Página 12, Clarín; Infobae y El Cronista Comercial. El recorte temporal recorre las publicaciones realizadas entre el 20 de marzo del 2020 (fecha en la que comenzó en Argentina el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio) al 1º de septiembre del mismo año.

En principio, y tal como advierte Collins (2009), se hace necesario destacar que los *encuentros presenciales* entre las personas, son parte de los grandes procesos emocionales y reuniones colectivas que crean intersubjetividad social, y por tanto resultan centrales para la configuración de la *vida cotidiana* y las *relaciones laborales*, por ejemplo, los encuentros de amigos o las reuniones de trabajo. Al decir del autor, la pantalla no reemplaza la energía emocional que generan estos encuentros presenciales, por el contrario, y tal como se observa en los siguientes extractos, producen efectos adversos en lo que respecta a la vida personal, familiar y laboral de las personas, y que se manifiestan acentuados en el actual contexto de pandemia.

"La cuarentena por la pandemia de coronavirus Covid-19 transformó de un día para el otro la forma de relacionarse que tenían las personas. Es una forma virtual de comunicación que genera un estrés adicional ante una exposición inusual frente a colegas de trabajo, familiares o amigos. Esta situación extraordinaria pone en un mismo espacio a tres ámbitos que suelen estar separados, como el trabajo, las amistades y la familia. "Es como ir a un bar para hablar con tus profesores de la facultad, mientras están tus padres y a la vez estás en una cita con alguien. ¿Suena raro? Es lo que está pasando ahora mismo cuando hacemos todas estas interacciones con la misma herramienta, desde una ventana de una computadora por Internet desde casa" DIARIO LA NACIÓN 27/04/2020

“el impacto que tiene en nosotros estar todo el día frente a una pantalla, sea por trabajo o placer, o simplemente para comunicarte con familiares y amigos: del zoompleaños a las clases por videoconferencia y la llamada fatiga por zoom, en la que nuestro cerebro tiene que reconstruir una comunicación no verbal que no se transmite por el vidrio de la pantalla”.

DIARIO LA NACIÓN. 1/09/2020

Como se observa en estos relatos, el impacto de las pantallas no reemplaza las energías emocionales que producen los encuentros presenciales. En este punto, tal como se dijo en apartados anteriores, Collins (2009) explica la importancia de los encuentros presenciales y su sentido emocional a través de los denominados **Rituales de Interacción**.

Así, el ejemplo de la diferencia entre asistir a un evento deportivo o a un concierto y verlos por televisión, reside en la gratificación obtenida del ritual de presenciar físicamente el encuentro, que llega al máximo cuando se comenta exaltadamente con alguien también exaltado por el mismo suceso; por el contrario, el entusiasmo del espectador por la dramática experiencia que ha vivido disminuirá en la medida en que la persona a la que intenta comunicar su ardor se muestre menos entusiasta, pasiva o indiferente. En palabras del autor, “que la asistencia a acontecimientos deportivos u otros espectáculos masivos no hayan disminuido a despecho de la expansión de la televisión, es otro dato que corrobora la preferencia por los rituales con copresencia corporal. (p. 84)

Es más, con referencia a encuentros a pequeña escala, Collins señala que a pesar de la emergencia de los encuentros virtuales, la gente seguirá citándose para tomar una copa o un café cuando tengan algo importante que discutir o cuando quiera establecer expresar un lazo personal. Algo que distingue a la presencia corporal de la comunicación a distancia, es que ésta no suele incluir el consumo de colaciones, aunque nada impida que los comunicantes se sirvan algo, digan qué están bebiendo e incluso brinden. Al respecto el autor sostiene que puede admitirse que por teléfono y quizá mediante vídeo, se puede producir algún grado de intersubjetividad y de humor compartido, pero que palidece comparado con los encuentros corpóreos, cara-a-cara, tal como se expone en el siguiente extracto.

“La tecnología nos brinda enormes posibilidades de desarrollo en muchísimas ramas de la vida moderna pero, por el momento, no ha logrado superar los efectos que genera el diálogo cara a cara entre dos seres humanos ni el de una palmada en la espalda, ni mucho menos el observar personalmente como se derrama una lágrima de alguien que sufre o que se alegra”. **DIARIO INFOBAE. 24/8/2020.**

De este modo, la ausencia de los encuentros presenciales provocada por el aislamiento en el contexto de la pandemia, sumado a la emergencia de la mediación de la tecnología, que

hacen posible la comunicación entre las personas, además de impactar directamente sobre la vida cotidiana, intensifican su combinación con la vida laboral.

En este sentido, Sánchez y Mozo (2009) sostienen que “uno de los grandes problemas a los que se enfrenta la sociedad actualmente es la conciliación de la vida laboral, familiar y personal”(p.62). En las actuales circunstancias, y en la medida en que avanza el aislamiento pandémico, esta problemática se hace más evidente, tal como se observa en los siguientes extractos.

“Mientras tanto, se multiplican en los buscadores las consultas por la “fatiga de Zoom” (por distintos motivos de exigencia de atención, estas reuniones cansan mucho más que las presenciales), además de un naufragio del equilibrio vida-trabajo”. **LA NACIÓN 24/5/2020**

“En la era de la hiperconectividad resulta cada vez más difuso el límite entre lo profesional y lo personal. Con especial atención al uso laboral de los medios digitales fuera del horario de trabajo”. (...)Actualmente la hiperconexión y la pandemia han generado una compleja mezcla que afecta profundamente la separación entre la vida privada y la laboral”. **EL CRONISTA. 25/6/2020**

“La tecnología avanza en nuestros espacios reales y condiciona todas nuestras relaciones: con la familia, las amistades, el amor, el trabajo. “La pandemia activa un tsunami tecnológico que nos agarra por el cuello y transforma nuestra vida en un gran laboratorio social a nivel global. No debemos caer en la tecnofilia ni en la tecnofobia”. **PÁGINA 12. 8/7/2020**

“Sobre todas las cosas, hay que poder separar la vida personal y también estar preparado emocionalmente -más allá de tener un espacio adaptado para poder hacer home office-”, cuanto más autónoma es una persona, mejor: “Tiene que poder trabajar sin estar consultando cosas a cada rato y aprovechar la libertad de organizar sus tareas. Va de la mano con la autosuficiencia”. **CLARÍN 22/7/2020**

Ahora bien, las mismas autoras señalan que en la mayoría de los casos, y en particular en el de las mujeres, la flexibilidad horaria que permite el teletrabajo es utilizada para articular el tiempo de trabajo de acuerdo con las necesidades y los horarios del resto de los miembros de la familia, principalmente de los hijos e hijas, siendo esta la principal motivación para acogerse al teletrabajo. Sin embargo, la *delimitación del espacio doméstico y el laboral* sigue siendo vital, dado que afirman que cuando estos hijos no requieran tantas atenciones, la mayoría de las mujeres prefieren realizar su trabajo presencialmente, para tener más separados el ámbito laboral y familiar con un horario y unos espacios más marcados y diferenciados. Por tanto, estas afirmaciones se perciben como contradictorias en sí mismas, y coinciden con lo que se expone en los siguientes extractos.

“el concepto de ‘enriquecimiento trabajo-familia’ se nos presenta como un curso intensivo que hacemos todos, confinados en casa y contra reloj. Este enriquecimiento deriva de la acumulación de roles que asumimos en el ámbito laboral y en el entorno familiar. Y se produce cuando las experiencias y recursos obtenidos en un rol mejoran de manera directa

la calidad de vida o el rendimiento en otro rol, o indirectamente a través de su influencia en el plano afectivo. Así, por ejemplo, el enriquecimiento puede darse cuando una madre con un puesto directivo utiliza para asesorar a uno de sus colaboradores el mismo método de diálogo o negociación que le sirve para aconsejar a su hijo en casa. O cuando un vendedor vuelve a su hogar feliz por las ventas logradas y se muestra más colaborador y afectivo en su rol como padre y marido". **PERFIL 18/04/2020**

"..hay opiniones divididas: quienes no tienen hijos en edad escolar son más entusiastas con el acta de defunción de la vida corporativa prepandemia". **LA NACIÓN 24/5/2020**

"En este contexto, el bienestar está enfocado en darles a los empleados contención dentro de sus hogares",(...)“La flexibilización busca que las personas puedan trabajar con la comodidad que necesitan, porque ahora no están solas trabajando, sino con sus familias”, **CLARÍN 2/8/2020**

Más aún, Sánchez y Mozo señalan que la *autogestión del tiempo* es una de las variables más importantes del teletrabajo, dado que, el hecho de que la persona que teletrabaja sea autónoma para organizarse ella misma, el tiempo de trabajo le hace interiorizar un sentimiento de “culpabilidad” (por poder trabajar en mejores condiciones, evitar tiempo de transporte o escapar de las interrupciones de la oficina) que le lleva a trabajar más tiempo para compensarlo.

"La algarabía del día uno, cuando nos dimos cuenta de que no debíamos abordar ese colectivo ni ese subte atiborrados de gente a las 8 de la mañana se mezcla hoy, ya avanzada la cuarentena, con un exótico dolor ciático producto de pasar horas tirados en la cama con la computadora. Como todo, el teletrabajo que nos sobrevino como consecuencia de las restricciones impuestas por la COVID-19, tiene sus pro y sus contras". **PERFIL 20/4/2020**

"Trabajadoras y trabajadores tienen contactos permanentes en línea, en cualquier momento, y por fuera de todo acuerdo contractual" "Es un tema que debe negociarse en cada actividad, pero lo que se busca es asentar el derecho de clavarle el visto al jefe" **PERFIL 28/4/2020**

"Siento que se me desdibujan mucho los horarios. Capaz después del laburo, como tengo la compu al lado, sigo contestando mails. Es como que se perdieron los límites que tenía, porque antes salía a las 18 y a las 19 estaba en mi casa y no volvía a prender la compu. Ahora siento que no desconecto nunca" ¿Qué es lo que sucede en términos reales? Las personas terminan trabajando fines de semana, feriados, trabajan por las noches y tienen grandes dificultades para desconectar en sus momentos de descanso", **Página12. 7/06/2020**

Según las mismas autoras, estas cuestiones en el fondo resultan un complejo juego de contrastes y matizaciones, dado que, el discurso sobre la valoración del teletrabajo, en el marco de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, resalta un juego riquísimo de aparentes contradicciones y paradojas, que se aglutinan alrededor de una serie de tensiones entre polos que en principio parecen estar contrapuestos e incluso enfrentados,

pero que en realidad se definen y autoconstituyen mutuamente, lo cual se puede observar en los siguientes extractos.

“El 33 por ciento aseguró que una de las grandes desventajas es que no se terminan de desconectar, y otro 33 por ciento destacó que es complicado trabajar desde la casa con toda la familia. Así se desprende de un estudio realizado por la consultora Adecco en el que encuestaron a 4500 trabajadores de todo el país”(..). “Entre las principales ventajas sobre el teletrabajo, los encuestados resaltaron tres: poder ahorrar el dinero que no se destina al transporte y a la comida, trabajar más cómodo y poder organizar mejor los horarios. Siete de cada diez se saca el pijama para trabajar, pero usan prendas cómodas, como short, joggins, ojotas o calzas. Entre los factores negativos, las principales desventajas son: trabajar sólo sin equipo presente, estar con toda la familia en la casa, y nunca poder desconectarse.

PÁGINA 12. 30/3/2020

“Hay empleados -el 42% de la muestra- que, como indica un estudio de Adecco, trabajan más horas en su casa. Hay otras Empresas donde los empleados entienden al teletrabajo como “...hago lo que quiero, cuando quiero, si quiero...”. Son las dos actitudes opuestas en el teletrabajo”. **PERFIL 27/5/2020**

“En la jornada laboral presencial el problema se plantea porque el trabajador tiene el sentimiento de la percepción de estar obligado a mantener el contacto con la empresa, mientras que en la jornada laboral a distancia el problema está en la distinción entre el tiempo de trabajo y el de descanso”. **EL CRONISTA. 25/6/2020**

Un común denominador de las personas que desempeñan sus funciones remotamente, radica en el desafío que representa respetar una adecuada disciplina en su horario de trabajo, ya que uno de cada tres encuestados asegura ser completamente eficiente bajo esta nueva modalidad, declarando que atraviesan dificultades de concentración en aquellos cuyo núcleo familiar se compone de niños presentes en los hogares. **EL CRONISTA. 30/7/2020**

En este marco de aparentes contradicciones y tensiones que resultan del teletrabajo, se agrega la problemática entorno a las *relaciones laborales*. Al respecto se advierte que, en esta modalidad, el trabajo se desarrolla en soledad, pero más allá de los vínculos laborales virtuales que tienen lugar durante la jornada laboral, es indudable que la presencia entre colegas o pares, desaparece desplazada por la virtualidad. Según Sánchez y Mozo (2009) los trabajadores echan de menos un contacto más directo con sus compañeros de trabajo, porque sienten el aislamiento del trabajo en la soledad de sus casas.

“Desde el punto de vista tecnológico no hay que quedarse en lo básico. Mucha gente considera que “trabajar desde casa” es equivalente a “hacer videollamadas” o, peor aún, a “resolver las cosas como para salir del paso” **PERFIL 20/4/2020**

“Debido a que el intercambio textual o bien cuestiones como los retrasos de respuesta entre los mensajes pueden quedar a libre interpretación, los equipos remotos exigen nuevas habilidades de colaboración. En este sentido, y en pos de promover la afinidad, resulta clave reforzar las comunicaciones remotas a través de videollamadas regulares, o bien diseñar rituales de trabajo virtuales que permita a los miembros interactuar regularmente y no únicamente de forma escrita. Mientras continuemos bajo un escenario tan complejo y con

necesidad de plasmar nuestras interacciones de forma digital, seguramente seguiremos experimentando distintas formas de mala comunicación y malentendidos". **PERFIL 6/5/2020**

"Esta modalidad puede traer aparejada temores por parte de los líderes en cuanto a 'pérdida del control' o no saber si el empleado está o no trabajando o la baja en la productividad. Este mindset en general está asociado a un esquema transaccional de trabajo y no a la construcción de un vínculo de confianza", detalla Kaposvari. Que los jefes sepan comunicar claramente sus expectativas, conozcan cómo asignar y coordinar tareas, cómo involucrar a todos los integrantes de su equipo, que se muestren accesibles y, sobre todo, que confíen en que sus colaboradores realizan lo que tienen que hacer sin tener que supervisarlos constantemente son claves" **CLARÍN 22/8/2020**

Más aún, Lenguita y Miano (2005), afirman que sumada a esta problemática del aislamiento, la relación laboral se individualiza de manera extrema, imposibilitando cualquier forma de negociación colectiva sobre sus condiciones de trabajo, y poniendo en riesgo el carácter protectorio de su vínculo laboral. Por su parte, Sánchez y Mozo (2009) aseguran que los estamentos más altos de la organización casi nunca se acogen al teletrabajo, con lo que implícitamente se transmite el mensaje de que para prosperar en la organización siguen primando los criterios de presencialidad. Con todo, prueba de ello, se observa en los siguientes extractos.

"Lo que vemos cuando empezamos a examinar en términos reales qué sucede con el teletrabajo es que hay más aislamiento social, empobrecimiento del vínculo entre pares y fragmentación de los colectivos gremiales" **Página12. 7/06/2020**

"Los líderes necesitan desapegarse del empleado en el escritorio, bajo su atenta mirada. Pero tienen que estar muy seguros de lo que han solicitado y de cómo se ha integrado, conectado y comunicado, el Equipo de Trabajo. Este es el nuevo momento de la -¿antigua?- Dirección por Objetivos. Ya no es necesario mirar sobre el hombro del empleado para ver si está haciendo exactamente lo que el gerente quiere. Si la comunicación fue fluida, adelante. Y si se han cometido algún error, pues será la oportunidad para corregirlo y aprender de él". **PERFIL 27/5/2020**

Al mismo tiempo, ligado a estas contradicciones y tensiones producidas por el teletrabajo, emergen voces contrarias a la necesidad de *socialización* que reivindican el *aislamiento* y la necesidad de mayor *autonomía*. Al decir de Lenguita y Miano, estos trabajadores prefieren trabajar aislados para no enfrentarse a la socialización propia del espacio laboral, a tal punto, que cuando se les pregunta si volverían a trabajar en una oficina, la mayoría responde que no o que cree que tendría dificultades. Prueba de ello se presenta en el siguiente extracto.

"Siempre tuvimos el trabajo remoto optativo pero no hubo problemas en pasarlo a forzoso; la gente trabaja más cómoda y no pierde tiempo en viaje. El diseño posCovid es tener un espacio físico sin puestos fijos, para reuniones de equipo una o dos veces por semana. Ahorramos mucho en costo, tiempo y foco".(...) Si esto más o menos funciona no volvemos

a la oficina nunca más", comenta una tuitera en el vendaval de notas y análisis que aparecieron este mes vaticinando el fin de la expendedora de agua fresca, de las charlas frente a la máquina de café, o de las credenciales electrónicas para pasar la seguridad de la entrada". LA NACIÓN 24/5/2020

Así, Lenguita y Miano afirman además, que la realidad es que se tiende a *despersonalizar* la relación laboral, la dirección se vuelve difusa y el control sobre el trabajo "aparentemente" más autónomo del trabajador.

Con todo, en este punto resulta importante recuperar a Sennet (2000), quien advierte que estas formas de trabajo flexibles conllevan la presencia de *vínculos laborales débiles* que traen aparejado una serie de consecuencias tales como, la disolución de los vínculos de confianza, lealtad y compromiso, así como también, desapego y cooperación superficial y falta de compromiso, todo lo cual, constituyen obstáculos para la construcción identitaria.

"...es fácil sentirse desconectado de su jefe. Un saludo casual en un pasillo o una breve reunión de cinco minutos puede ser todo lo que se tenga en un día determinado. Pero esos breves encuentros hoy pueden parecer muy beneficiosos comparados con el sonido del silencio que proviene de un jefe con el que se trabaja a distancia". LA NACIÓN 20/6/2020

En el mismo sentido, Collins (2009) señala la importancia de la preservación de los lazos de solidaridad grupal y la construcción de identidad como pilares fundamentales de toda organización laboral. Como prueba de ello, mediante el ejemplo de los bomberos que actuaron en los momentos posteriores al atentado de las Torres Gemelas, Collins advierte la diferencia entre la gran masa humana que huye y se distancia del hecho y estos trabajadores bomberos que se quedan allí hasta el último minuto, incluso viendo perecer a sus propios compañeros, no detienen su actuación colectiva. Así, los *Rituales de Interacción* aportan aquí, la idea de que la excelencia ordinaria se fundamenta en la participación grupal, en el hecho de tener un foco de atención y un estado emocional colectivo y en tranquilizarse mutuamente, centrándose en sus tareas de rutina. El resultado es su capacidad para realizar su trabajo bajo presión, logro que retroalimenta su identidad y su solidaridad grupal. Más aún, al decir de Collins, "los rituales son transformadores emocionales y pueden metamorfosarse emociones negativas en positivas".(p.126)

Por tanto, la presencia virtual mediada por la tecnología, no reemplaza la sinergia creada por el encuentro presencial en los espacios de trabajo. Por el contrario, el trabajo a través de una pantalla y en soledad, no genera un estado emocional colectivo y participativo, ni mucho menos un sentido de identidad y solidaridad laboral.

Conclusiones

Al ser reconocido mundialmente como la actividad principal de los seres humanos, el *trabajo* adquiere un valor universal. De este modo, es posible pensar en las grandes transformaciones del mundo laboral y sus consecuencias en los cambios sociales con fuerte impacto en la *vida cotidiana* y en las *relaciones laborales*.

Así, a partir de la década del `70 la organización del *trabajo* y de la sociedad se transforma de manera significativa, tanto a escala global como a escala individual. La emergencia del capitalismo flexible, instala nuevas formas de trabajo a través de las cuales los sectores de las nuevas tecnologías y los medios de comunicación cobran un protagonismo especial. En ese marco, nace el *teletrabajo*, que en sus inicios venía a solucionar problemas relacionados con el tráfico de las ciudades, pero conforme el paso del tiempo, los denominadores comunes de este fenómeno social han sido y son: “el distanciamiento físico entre el trabajador y el empleador” y “la mediación de la tecnología” a través de la cual se hace posible la comunicación.

Lo cierto es que, en la actualidad se abre paso a un nuevo escenario mundial que nos interpela y enfrenta a un desafío único e inédito, que es el de comprender los cambios sociales profundos que están teniendo lugar en estos días, y que la llegada de la pandemia provocada por el virus Covid-19, aceleró y dinamizó, consolidándose en todos los espacios organizacionales del mundo del trabajo, creando incluso, nuevos espacios.

A ello se agregan los particulares cambios en la *vida cotidiana*, como resultado del aislamiento social, preventivo y obligatorio, que también obligó a miles de millones de ciudadanos de todo mundo a conectarse a través de las pantallas, dejando en pausa los *encuentros presenciales* y dando-lugar a los *encuentros virtuales*. Sin embargo, al decir de Collins (2009), la presencia corporal no puede ser reemplazada por la comunicación a distancia. Por el contrario, a pesar de la emergencia de los encuentros virtuales, la gente seguirá citándose para tomar una copa o un café cuando tengan algo importante que discutir o cuando quiera expresar un lazo personal, creando así, *intersubjetividad social y energía emocional*

En ese escenario, cobra un rol especial el *teletrabajo*, que como se dijo, venía configurándose desde hace varias décadas, pero que hoy, adquiere un protagonismo especial en el marco de la *vida cotidiana* y de las *relaciones laborales*, con notorias consecuencias, con motivo de la pandemia.

Así, las fuentes proporcionadas por los principales diarios digitales de Argentina durante los primeros meses de la pandemia, dejaron al descubierto distintas percepciones y discursos sobre el impacto del teletrabajo en la vida cotidiana y las relaciones laborales. En primer

lugar, la *delimitación del espacio doméstico y el laboral* sigue siendo vital, y esta modalidad laboral, al desarrollarse en el propio hogar del trabajador implica la fusión entre el trabajo y la vida privada; el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso; el lugar de trabajo y el lugar de convivencia con la familia.

Al mismo tiempo, esta fusión resalta un juego de aparentes contradicciones y paradojas, principalmente en lo que respecta a la *autogestión del tiempo*, dado que, el hecho de que la persona que teletrabaja sea autónoma para organizarse ella misma, el tiempo de trabajo le hace interiorizar un sentimiento de culpa (por una autopercepción de una zona de confort) que le lleva peligrosamente a trabajar más tiempo para compensarlo. Sin embargo, otras voces sostienen lo contrario, y señalan los beneficios de esta modalidad para su vida cotidiana, especialmente quienes tienen hijos que requieren atención o quienes simplemente prefieren la comodidad de su hogar o poder ahorrar el dinero que no se destina al transporte y a la comida.

Por otro lado, se agrega la problemática entorno a los *vínculos laborales* y con ello, el *aislamiento*, ya que en esta modalidad el trabajo se desarrolla en soledad, pero más allá de los vínculos laborales virtuales, es indudable que la presencia entre colegas o pares, desaparece desplazada por la virtualidad. La relación laboral entonces se individualiza al extremo, imposibilitando cualquier forma de negociación colectiva sobre sus condiciones de trabajo. En contrario, hay voces que reivindican el *trabajo autónomo* y la preferencia por el trabajo en soledad, sin presiones ni controles focalizados, incluso, hay quienes se animan a advertir que si esto más o menos funciona, no vuelven a la oficina nunca más.

Con todo, estas formas de trabajo conllevan la presencia de *vínculos laborales débiles* que se constituyen en obstáculos para la construcción de *identidad y solidaridad grupal*, como pilares fundamentales de cualquier organización laboral.

En suma, la enorme polisemia que conlleva el término teletrabajo que por un lado, libera y esclaviza, es una trampa y una oportunidad, realiza a la persona y puede significar también una renuncia, hace visibles más incertezas que certezas respecto al futuro de esta modalidad en tiempos de pandemia. Muchos sostienen que llegó para quedarse, la única certeza por el momento, es el desafío de asumir y gestionar estas nuevas condiciones a las que nos enfrentamos día a día, generadas por la pandemia del Covid-19.

BIBLIOGRAFÍA

- Alcover, C (2020). *Consecuencias de la pandemia del COVID-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones*. Madrid, España. Universidad Rey Juan Carlos.
- Collins, R. (2009) *Cadenas de Rituales de Interacción*. Barcelona. Anthropos Editorial.
- Giddens, A. (2000) *Sociología*. Madrid. Alianza editorial.
- Habermas, J. (1997) *Ensayos Políticos*. Barcelona. Ediciones Península
- Lenguita, P y Miano, A (2005). *Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio. En Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires. Argentina. Prometeo.
- Nilles, J. (1976) *The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow*. New York. John Wiley & Sons.
- Pérez Sánchez, C y Gálvez Mozo, A (2009). *Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*. Athenea Digital – Nº 15: 57-79 - ISSN: 1578-8946. Universitat Oberta de Catalunya.
- Rodríguez, M y Pardo Díaz, M. (2020). *Ensayo: el teletrabajo en tiempos de covid-19*. Universidad Católica de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Especialización en Administración Financiera. Disponible en: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.5/co/>
- Saco Barrios, R (2007) *El teletrabajo*. Derecho PUCP, Revista de la Facultad de Derecho (60), 325-350. Pontificia Universidad Católica del Perú. Perú.
- Sayers, P. (2007). *The Concept of Labor: Marx and His Critics*. *Science and Society* 71(4), 431-454.
- Sennett, R. (2000) *La corrosión del carácter*. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo, Anagrama. Barcelona, España.
- Sennett, R. (2008) *La cultura del nuevo capitalismo*, Anagrama. España.
- Weber, Max (1988) *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Editorial Península. Barcelona.