

# Teletrabajo: ¿Realidad o Marketing?

Lic. Gonzalo Vázquez<sup>1</sup> y Mathias Bleier<sup>2</sup>

## Resumen

El objetivo general es indagar acerca de las implicancias sociales y personales que conlleva ser teletrabajador en Uruguay. En este sentido, se intenta estudiar si el teletrabajo es un tipo de trabajo que otorga autonomía a quien lo realiza y si en general se vuelve un trabajo temporal o principal.

Por otro lado, se investiga si es posible desarrollar una carrera profesional desde el teletrabajo y qué tipo de saberes se necesitan para desempeñarse en esta actividad.

Por último, se intentará indagar acerca de si el teletrabajo fortalece los vínculos familiares o tiende a la individualización del trabajador y qué ocurre con el resto de sus redes sociales.

Se realizaron entrevistas en profundidad a informantes calificados y teletrabajadores independientes.

Se obtuvo como resultados generales que los teletrabajadores tienen muy poca autonomía en su trabajo. A su vez la mayoría de los entrevistados tienen al teletrabajo como su ingreso principal. Sin embargo el teletrabajo no es para todos los niveles educativos sino que en su mayoría son trabajadores con un alto grado de especialización. Por último, la vinculación con la familia no aumenta ni en tiempo ni en calidad ya que el teletrabajador tiende a alejarse de su espacio doméstico habitual.

Palabras claves: Teletrabajo; Tecnología de la Información y la Comunicación; Trabajo a distancia; e-trabajo; Organización del trabajo.

## 1. Introducción

---

<sup>1</sup> Gonzalo Vázquez Buchichio. Licenciado en Sociología. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales Uruguay. Correo electrónico: gonzaz704@gmail.com

<sup>2</sup> Mathias Bleier Bega. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Uruguay. Correo electrónico: bleierbega@outlook.com

Con el avance de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) presenciamos un nuevo paradigma de convivencia. La comunicación ha aumentado de forma exponencial. El ritmo de vida es mucho más vertiginoso que solamente unas décadas atrás. La palabra “estabilidad” le da paso a la palabra “cambio”. Cambio en la forma de relacionarnos, cambio en la forma de producir, cambio en la forma de educar, cambio en la forma de trabajar.

El teletrabajo surge como una alternativa práctica de trabajo en el mercado laboral, y se promociona como una forma de trabajo que le otorga importantes beneficios al trabajador en relación a un trabajo convencional<sup>3</sup>. Sin embargo, como todo proceso nuevo, abre una serie de interrogantes que se hacen inevitables a la hora de pensar las implicancias que pueden tener estas nuevas tecnologías en la sociedad. Es así que surgen cuestiones que merecen ser analizadas e investigadas.

Se indagará en varios aspectos del teletrabajo, pero además se intentará observar de forma general si lo que se promociona acerca del teletrabajo y que a su vez forma un imaginario colectivo acerca de lo que el teletrabajo se coincide con lo que dicen quienes trabajan y están en contacto con el teletrabajo, ya sea teletrabajadores propiamente dichos o directores y capacitadores de cursos de teletrabajo.

El teletrabajo presenta determinadas características propias de la sociedad de la información. Para incentivar a que la población opte por teletrabajar se mencionan muchos de los aspectos positivos que este tipo de trabajo tiene. Estos aspectos pueden ser entre otros, que el teletrabajo conlleva al fortalecimiento de la calidad del trabajador, disminuyendo así el *stress* laboral o la disminución en el costo de desplazamiento. La flexibilidad para cumplir la tarea es otro de los aspectos positivos mencionados, con esto se refiere a mayor comodidad (no es necesario un lugar fijo de trabajo), no requiere horarios fijos de trabajo y permite elegir los momentos de trabajo y de descanso- ocio. El fortalecimiento de los vínculos familiares, así como en la mayoría de los casos no se tiene superiores jerárquicos (si se cuenta con superiores muchas veces no se los conoce personalmente) son otros de los aspectos positivos dados.<sup>4</sup>

A su vez, podemos encontrar varios aspectos negativos que tienen relación con la sociedad postindustrial como el aislamiento social que puede ser causado al trabajar desde la casa, no permitiendo al individuo socializar personalmente con nadie más que con su familia. Otro aspecto

---

<sup>3</sup> <http://www.teletrabajo.com.uy/teletrabajo/beneficios-del-teletrabajo/4/>

<sup>4</sup> Presentados en el Foro de Capital Humano en Conferencia: “Teletrabajo: ¿Oportunidad para empresas o trabajadores? Enfoque desde la perspectiva laboral, tributaria y humana” por Rueda, Abadi y Pereira Consultores. Uruguay, Octubre 2010.

negativo para tener en cuenta es que no todos pueden teletrabajar ya que se requiere de una fuerte autodisciplina y auto motivación, además de básicos conocimientos básicos de TIC (por lo que hay determinados grupos socio-económicos que se encuentran en desventajas para realizar este tipo de tareas). Y además existe dificultad para trazar una carrera profesional desde el teletrabajo.

## 2. Metodología

Esta investigación tiene como objetivo estudiar las implicancias sociales y personales que tiene ser teletrabajador en Uruguay. Esta es una población "oculta" ya que no se dispone de datos concretos para saber dónde ubicar a todos los individuos. La falta de legislación y la forma de trabajo domiciliario contribuye a la dificultad para localizar teletrabajadores. Hay muchos factores que también pueden ser causa del difícil estudio de esta población. También existe un interés en no divulgar su trabajo para no generar competencia, ya que es un mercado en expansión y lo más redituable es que haya la menor cantidad de teletrabajadores posible, sobre todo en determinados rubros. Por lo tanto, para este trabajo lo más conveniente es realizar un muestreo no probabilístico desarrollado sin tener en cuenta los parámetros poblacionales, el llamado muestreo por bola de nieve y la técnica a utilizar será la entrevista en profundidad.

## 3. Elementos definatorios del teletrabajo

### 3.a. Trabajo y Teletrabajo

Hay dos elementos a tener en cuenta para explicar qué se entiende por teletrabajo. El primero se desprende de la interpretación etimológica de la palabra: el prefijo tele -que proviene del término griego "telos", este indica que el teletrabajo es trabajo realizado lejos del centro físico de trabajo habitual, donde se ubica el empleador. El segundo elemento lo constituye el hecho de que por teletrabajo se entiende trabajo a distancia pero además con un uso intensivo de las TIC. Estas dos características singulares sólo son aplicables en la práctica introduciendo profundas modificaciones en la forma de organizar y tomar el trabajo. Se intentará indagar e investigar estos cambios introducidos por el teletrabajo al "trabajo", por lo menos desde tres aspectos: capacitación/educación, trabajo, sociabilidad/ comunicación. Se tomará el teletrabajo como, "una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa o contratante, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo."<sup>5</sup> Como se ha presenciado,

---

<sup>5</sup> Comité Nacional Para El Teletrabajo. Poder Legislativo. Cámara de Representantes. Comisión de Legislación del Trabajo. Artículo 2º. Setiembre de 2009. Montevideo, Uruguay.

este concepto, tiene una gran amplitud y gama de interpretaciones de lo que puede ser teletrabajo. Esto hace mayor la obligación a un esfuerzo de definición y concreción que todavía no se ha resuelto con éxito.

Se podrá encontrar diferentes teletrabajadores, como por ejemplo, los "teletrabajadores autónomos" que se identifican como practicantes de un trabajo bajo la subcontratación de determinados procesos (utilizando las TIC) tal como la subcontratación de servicios relacionados a la tecnología, como editores, traductores, diseñadores (*web*, moda, interior y gráficos). Y otro tipo de teletrabajo es el trabajo que se realiza en la casa y la oficina, éste es característico y ya generalizado en la sociedad. Puede ser ejercido por todos, ya que se puede tener un trabajo en una oficina (donde las TIC tengan un papel en el mismo) y simplemente trasladando el trabajo a la casa ya pasa a ser teletrabajo. En realidad no son verdaderos teletrabajadores, sino trabajadores ordinarios a los que se les han actualizado las herramientas de trabajo, buscando calidad y rapidez en el resultado final. Luego existe otro tipo que es el "teletrabajo móvil" que significa que el trabajador se desplaza frecuentemente y trabaja desde el sitio en que se encuentra en cada momento, agentes de ventas, (por ejemplo que con un ordenador o un móvil, tienen las bases de datos y herramientas suficientes para trabajar). Luego se encuentran los *call-centers*, que son centros donde los trabajadores proporcionan información al cliente por teléfono, o proveen determinados servicios a distancia. En este trabajo, se tomará como teletrabajo, la primera definición y caracterización del mismo, aquellos que realizan cierta prestación de servicios, un trabajo de subcontratación.

### 3.b. Tele - trabajo

En cuanto al concepto "trabajo" se define como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. Se puede enmarcar al teletrabajo como un producto de los procesos que comenzaron a ocurrir a fines de los años sesenta y comienzos de los setenta cuando se agota el modelo de producción industrial que había crecido a un ritmo vertiginoso a partir de la década de 1920. Según la Red Académica de Trabajo estas transformaciones se deben principalmente a los cambios tecnológicos que "han permitido expandir las posibilidades del trabajo humano a nivel individual o de pequeños grupos" (Araújo y Raso, 2007).

Las nuevas tecnologías acercan distancias y permiten producir a menores costos por lo que la fábrica comienza a perder su categoría de principal productora de bienes y centro de la actividad económica. Juan Raso y Araújo (2007) establecen algunas consecuencias que estos nuevos trabajos tienen sobre los trabajadores: mayor variabilidad de la actividad, se revaloriza la profesionalidad, la inteligencia y

la formación de los que trabajan. También se apunta a la formación continua, se maneja cada vez más la información abstracta y se incrementa la responsabilidad y el *stress* en el trabajo (Araújo y Raso, 2007). Así es como ocurre también el continuo aumento de la brecha entre las nuevas y viejas empresas y los nuevos y viejos trabajadores, y surge el desarrollo de una sociedad “*light*” llamada por Bauman “*líquida*” (1999) ya que todas las estructuras sólidas que se desarrollaron en décadas anteriores pierden vigencia.

### 3.c. Teletrabajo y tecnología

En la sociedad de la información también ocurren transformaciones importantes en la economía, que afectan sustancialmente los modos de producción y por tanto las formas de trabajo. La revolución informática hace que muchos empleos pasen de las fábricas a los hogares determinando nuevas cuestiones y problemáticas que deben ser estudiadas. Hemos visto que tanto el trabajo, como la tecnología han cambiado mucho en la historia del hombre. Ambos van de la mano, el hombre produce sus medios de subsistencia dependiendo de qué tecnología disponga en un momento dado. Así es que surge el “teletrabajo”, producto de la sociedad postindustrial en la que se vive.

Alvin Toffler (1983) puede considerarse el gran precursor del análisis de esta nueva forma de trabajo. En este sentido, el autor introdujo el concepto de “Tercera Ola” (Toffler, A., 1983, p. 39) en referencia a los cambios vividos en los últimos 40 años que rompen con el paradigma de la sociedad industrial. La descentralización, desmasificación y la personalización son las principales características de esta tercera ola. Es aquí donde se inscriben una serie de debates teóricos de importancia para ser analizados.

Un aspecto a destacar es la flexibilidad horaria, por la cual las empresas varían el horario de trabajo de sus empleados de acuerdo a la demanda de trabajo que reciben. La flexibilidad horaria puede perjudicar o beneficiar a los trabajadores dependiendo de las políticas que implementen las empresas. En cuanto a esta investigación, se intentará estudiar detalladamente el grado de flexibilidad real tienen los teletrabajadores en cuanto a sus horarios de trabajo y cómo éste varía en relación a los trabajos convencionales. A su vez, se intentará indagar si la remuneración de a través de este tipo de trabajo y horarios es principal o secundaria ya que esto sería un concepto importante si se lo analiza desde el punto de vista histórico.

### 4. Autonomía

¿Existe una verdadera autonomía del teletrabajador en cuanto a horarios y tiempo de trabajo? Para contestar esta pregunta hay que adentrarse en algunos cambios que han tenido lugar desde hace

algunas décadas atrás, sobre todo con el comienzo del neo liberalismo en Uruguay en la década de 1990. Así surge en el mercado laboral ciertas características como es la flexibilidad horaria, la desregulación de las horas de trabajo, aumento de los trabajos temporales, etc. En este sentido, y en conjunción con la aparición de las TIC, el teletrabajo surge como una forma de trabajo que se adapta de buena forma al contexto actual. Esto trae consigo que esta nueva forma de trabajo exija que el desempeño laboral se realice bajo ciertas pautas si se quiere llegar a los resultados esperados. De este modo, se podría afirmar que el teletrabajo otorga cierta autonomía ya que permite al trabajador decidir el tiempo de trabajo, el lugar y la cantidad de trabajo a realizar.

Por otro lado, está claro que la autonomía de estos trabajadores está dada solo de manera parcial, ya que hay factores externos que son los determinantes a la hora de tomar las decisiones. Por ejemplo, viendo el mercado de trabajo tradicional, las desregulaciones en los tiempos de trabajo han afectado notoriamente los salarios a la baja, ya que las empresas pueden contratar trabajadores por pocas horas pagando salarios más bajos que el salario mínimo nacional. Lo mismo ocurre en el teletrabajo, donde en la mayoría de los casos entrevistados la cantidad de horas que deben trabajar para alcanzar los ingresos deseados excede por mucho las 8 horas máximas de trabajo formal.

“Tiene la contra de que si aceptas determinados trabajos con tiempos muy cortos, entonces tenés que laburar sábado, domingo de madrugada, 4 o 5 de la mañana, a veces tenés que hacer cruces de horarios con gente... con este que te digo que estaba en la India, como estaba en la India hablaba a las 3 de la mañana, y pila de veces pasa eso, si tenés que tener un *chat* con alguien, a las 3 de la tarde que te suenan los teléfonos, que tenés que salir, que viene gente, que te tocan timbre, es como imposible” (arquitecta).

Como vimos, esta flexibilidad en tiempo y horarios de trabajos lleva a aceptar dichos trabajos aunque sea una baja remuneración, sobre todo si se toma como un ingreso complementario, sea porque se trabaja de otra cosa o porque de alguna forma se recibe un ingreso principal.

La flexibilidad laboral es una de las principales características del mercado de trabajo en el siglo XXI. En el caso del teletrabajo independiente, la flexibilidad se vuelve el mayor estandarte en cuanto a las razones por las cuales las personas aceptan este tipo de trabajo. La gestión del tiempo, el dinero, el lugar de trabajo y el poder manejar dentro de ciertos parámetros las ganancias que se pueden llegar a tener se convierten en los principales atributos de este tipo de modalidad de trabajo.

## 5. Lazos familiares

El teletrabajo aunque no es la solución a los problemas que puedan existir al interior del núcleo familiar, posibilita una mayor participación y atención de su entorno familiar. Por ende, permite mayor integración familiar, tomando a la misma como una unión de padres e hijos en un vínculo de comprensión y de mayor relacionamiento.

“[...] si la oficina del teletrabajo está en tu casa tiene un impacto familiar, es decir, probablemente tenés mucho más tiempo para estar con tus hijos porque cuando no estás trabajando podés estar con tus hijos, la relación con tus hijos mejora, claramente es mejor, te lo puedo asegurar por experiencia propia” (Wilson Santurio - capacitador en herramientas tecnológicas/digitales para el teletrabajo).

La mencionada flexibilidad horaria del teletrabajo lleva a articular el tiempo de trabajo, no solamente dependiendo de la demanda y de la organización del trabajo, sino de acuerdo con los horarios y las necesidades de los hijos o esposas.

“La parte positiva es que te estructuras todos los horarios de tu casa lo más bien, entonces un día se te enferman los gurises y te quedás 3 días y no pasa nada, trabajas en tu casa” (vendedor de estampillas - filatelia).

Aunque el fortalecimiento de los vínculos familiares también es algo cuestionable, ya no en todos los casos trabajar desde la casa es la situación ideal.

“Yo creo que el tema de la administración del tiempo sobre todo cuando estás con el teletrabajo es un problema, y sobre todo los que tele trabajamos desde nuestra casa, aunque tengamos la oficina separada, porque yo tengo mi cuarto ahí y mi oficina ahí, es un problema si no lo manejas bien, porque a las 6 o 7 de la tarde cuando tu pareja llegó de trabajar o te llamó tu madre que quiere venir a tomar el té, te cae un *mail*, porque el cliente que está en Estados Unidos está 3 horas corridos, yo terminé de trabajar a las 6 pero ellos hasta las 9 siguen trabajando, y es muy difícil ceder” (arquitecta).

## 6. Teletrabajo y espacio físico de trabajo

Algunos teletrabajadores expresan, por otro lado, ciertas dificultades a la hora de compaginar trabajo y familia. Se encuentran ante dificultades para evitar superposiciones en tareas del trabajo y las domésticas, tal como interrupciones durante el tiempo de trabajo (visitas de familiares, llamadas por teléfono, etc.). Para esto una solución posible es la delimitación del espacio físico del trabajo cuando

este se realiza en el hogar. Para algunos es una necesidad tener un “espacio laboral” para poder desarrollar sus tareas.

“[...] de hecho nosotros cuando teníamos los gurises que eran chicos, trabajamos sí, pero tuvimos que independizarnos, venir un poco para un sector más formal, armar una oficina” (vendedor de estampillas - filatelia).

## 7. Atención personal

La conjunción de la vida privada y la vida laboral también permite desatención de la propia persona. Problemas relacionados con trabajar en pijama o no diferenciar la vestimenta cotidiana con la del trabajo. También tener complicaciones en el manejo de los horarios y la alimentación, como desorden en los horarios de las comidas o comer en el escritorio de trabajo. Y además, dado el fácil acceso que se tiene a la comida en cualquier momento de la jornada, la ingesta de comida a deshoras.

“[...] a mucha gente [que teletrabaja] le ha pasado que se ha echado un poco al abandono, ya no se afeita porque como no tiene reuniones o no tiene que presentarse... anda todo el día de *jogging* o de pijama, sin afeitarse, como que se descuidan un poco el aspecto personal y ha pasado eso” (Álvaro Lame- fundador de “Epistele.com.uy”).

## 8. Estabilidad laboral

La estabilidad laboral fue reconocida por todos los entrevistados. Se puede observar que los trabajos realizados tienden a tener una continuidad en el tiempo y solamente terminan por la propia voluntad de teletrabajador. En este sentido vemos que no hay una relación entre el trabajo a distancia y la inestabilidad laboral, situación que queda a merced de otras variables como lo es la coyuntura socioeconómica de cada país o determinadas políticas que el gobierno aplique.

“Tampoco era un miedo constante, no era que de un día para el otro te echaban sino que te iban avisando de a poco como para que vayas buscando otra alternativa, o te recomendaban. A mí me paso que me recomendaron de una que cerró y pasé a otra y quedé en otra, estuve 4 días sin tele trabajar. O sea que no es un miedo constante. Lo que pasa que al estar en internet y no ser un lugar físico tus ojos pueden ser como algo medio fantasma, como algo en la nebulosa, pero en realidad es la misma cosa, vos sabés que atrás de esa gente, atrás de ese *mail* hay un lugar físico, hay una dirección a la que estás facturando” (vendedor de estampillas - filatelia).



De todas formas, también se destacó la inestabilidad económica que genera el teletrabajo. Como en la mayoría de los casos se paga por trabajo realizado, los ingresos varían mes a mes y eso es lo que mayor incertidumbre genera. También se le suma a esto la falta de políticas sobre jubilación, pensiones, etc., que podrían darle una mayor seguridad al teletrabajador.

## 9. Economía personal

Se indagó si el teletrabajo era su trabajo principal o secundario y en base a esto pudimos ver que depende de a qué se dedique el teletrabajador y cuál sea su objetivo. Hay teletrabajadores que se dedican exclusivamente a una actividad específica que se realiza mediante el teletrabajo, como puede ser el caso del vendedor de estampillas o la traductora. Por otro lado, existen también quienes tienen al teletrabajo como una actividad secundaria, el caso de la Arquitecta por ejemplo, y en donde le aporta como ingreso complementario. Esta última situación parece ser una tendencia cada vez más común y que se adapta bien para algunos tipos de trabajo, principalmente por una de las ventajas que mencionamos acerca de la flexibilidad, la cual implica que para teletrabajar no tenga que haber un espacio ni un horario específico.

Por otro lado, se puede ver que los ingresos también varían enormemente dependiendo del rubro, la dedicación, la situación, el momento, y otros factores externos al teletrabajador.

En definitiva, si bien existen casos de personas que han hecho mucho dinero con el teletrabajo, en la mayoría de los casos, el ingreso del teletrabajador está dado por el tipo de trabajo que realice y la constancia que tenga con el mismo.

## 10. Mercado ilimitado

Vemos que efectivamente hay una expansión del mercado de trabajo al teletrabajar. Independientemente de cual sea el trabajo de cada entrevistado, el teletrabajo es esencial para su tarea. Así por ejemplo la arquitecta se desempeña mayoritariamente con clientes del extranjero, En el caso del escritor, es contratado por una empresa española o la traductora que traduce a distintas partes del mundo. Como vemos, los teletrabajadores pueden acceder a un mercado mucho más amplio del que tendrían si solo se desempeñarán en el área local. Por otro lado, ingresar al mercado mundial implica también una mayor competitividad, sobre todo en cuanto a precios se refiere.

Por lo tanto, si bien el mercado es casi ilimitado, esto no aumenta necesariamente las oportunidades reales que tienen los teletrabajadores de trabajar, principalmente porque al haber tanta competencia, hay muchos contratos que no llegan a las expectativas que el teletrabajador demanda.

## 11. Teletrabajo y ocio

Este punto tiene mucho que ver con la flexibilidad laboral. Se puede afirmar que la libertad aparente que existe a la hora de elegir cuando trabajar está determinada por la cantidad de tiempo de trabajo que tenga que realizar el teletrabajador para poder llegar a los ingresos deseados. En la mayoría de los casos los entrevistados trabajan más de lo que demanda un trabajo habitual, teniendo que realizar horarios bastante rígidos.

“Al principio como depende de cuánto tiempo le pongas vos o de cuánto ganas laburas 20 horas porque precisas la plata, entonces laburas 20 horas, 16 horas, eso es común. Y esa cuestión de las horas y de trabajar en pijama distorsiona espantosamente en la casa, de hecho nosotros cuando teníamos los gurises que eran chicos trabajamos sí, pero tuvimos que independizarnos, venir un poco para un sector más formal, armar una oficina” (vendedor de estampillas - filatelia)

## 12. Percepciones sobre el teletrabajo

En la mayoría de los casos se ve que la percepción que tienen los teletrabajadores acerca de lo que la sociedad piensa sobre su trabajo es muy positiva. Es decir, en general son juzgados como personas que no tienen un trabajo que demande muchas horas o que sea muy exigente, por lo que ven desvalorizado su trabajo.

“Piensan lo mismo, que no es un trabajo verdadero, que si lo haces desde tu casa no es un trabajo serio, no es un trabajo que requiera... como que se valora mucho el sacrificio, entonces como no estás 8 horas o no te levantas a las 6 de la mañana para... es algo que hacerlo desde tu casa es como una comodidad, como un privilegio” (redactor de blogs).

La falta de seguridades a la hora del pago y la precariedad laboral que se pueda tener, es el único aspecto que se menciona como negativo en cuanto a lo que se percibe socialmente.

## 13. Conclusiones

Se puede afirmar que el teletrabajo otorga cierta autonomía ya que permite al trabajador decidir el tiempo de trabajo, el lugar y la cantidad de trabajo a realizar.

Por otro lado, está claro que la autonomía de estos trabajadores solo está dada de manera parcial, ya que hay factores externos que son los determinantes a la hora de tomar las decisiones. De este modo, se destaca a los ingresos como el factor principal, el cual a su vez tiene una correlación directa con el tiempo de trabajo. Queda el lugar de trabajo como el factor que da mayor autonomía a los teletrabajadores.

La flexibilidad laboral es otro aspecto a tener en cuenta ya que el hecho de ser flexible lleva a tener que trabajar muchas veces más allá de las horas de trabajo promedio, principalmente si no se tiene una fuerte organización y disciplina. Es así, como puede suceder que se trabaja, sábados, domingos y feriados, los siete días a la semana, sobre todo si se aceptan trabajos por periodos de tiempo cortos, algo muy común en los trabajos a distancia.

Además en la mayoría de los casos entrevistados el teletrabajo independiente surge por la gran dedicación que tiene el trabajador. El aspecto a destacar aquí es que el teletrabajo tiene la característica de tener una mayor incertidumbre que los trabajos tradicionales sobre todo al principio, cuando no se tiene un rumbo claro de a dónde se tiene que llegar. Aquí es donde pueden separarse a quienes intentan ganar dinero rápido y quienes dedican mucho tiempo a poder hacer del teletrabajo un trabajo redituable y a largo plazo.

No se puede afirmar si el teletrabajo es en su mayoría un ingreso complementario o principal, sobre todo durante las entrevistas se identificó que esta categoría se modificaba a lo largo de los años. Es decir que podríamos ver dicha variable es muy similar a la de los trabajos convencionales, en donde depende de en qué etapa de su vida se encuentre cada trabajador y en qué contexto socio económico se encuentre si el trabajo a distancia será su ingreso principal o complementario.

Se pudo confirmar que la desventaja planteada acerca de la imposibilidad de desarrollar una carrera profesional desde el teletrabajo. Se observó que quienes poseen menor nivel de calificaciones son los más perjudicados en cuanto a las potenciales posibilidades que brinda el teletrabajo sobre todo cuando es auspiciado en las campañas de marketing. Esto lo reafirma el hecho de que cada teletrabajador entrevistado poseía un nivel educativo alto, sea universitario o especializado en una determinada área como pueden ser idiomas, redacción o diseño gráfico.

En cuanto a las relaciones interpersonales, no se identificó una relación causal entre el teletrabajo y el aumento del tiempo dedicado a la familia como lo habíamos establecido en las ventajas. Esto se debe principalmente a que cada trabajador, a corto plazo, busca un lugar separado de donde reside diariamente, tanto fuera como dentro de su casa (pero en una habitación aislada del resto). Esto lleva a tener una vinculación familiar bastante similar a quienes tienen un trabajo convencional. De hecho, identificamos algunos casos en donde el teletrabajo va en perjuicio del vínculo familiar, sobre todo si la persona reside con alguien que tiene un trabajo tradicional y los tiempos libres no coinciden, generando fricciones en la relación, como se mencionó en varias entrevistas. No obstante, sí existe dentro de las relaciones familiares cierta articulación de las necesidades y horarios con los hijos y la pareja.

Dentro de los vínculos laborales no se observa mayores dificultades con el tipo de relación virtual que se establecen con sus pares y jefes, lo que a su vez no modifica de manera sustancial la productividad ni calidad de la tarea a realizar. De hecho se pudo comprobar que hay similitudes muy grandes con el relacionamiento tradicional, en donde hay personas que se llevan de buena manera y otras que no, dependiendo solamente de características personales, sin que los distintos medios de comunicación incidan de forma directa.

En definitiva, el marketing adorna y exalta varios aspectos positivos del teletrabajo, que si bien son reales, impide visualizar muchas de sus carencias, atrayendo a un número cada vez mayor de personas de forma indiscriminada, sin tener en cuenta sus condiciones y oportunidades futuras.

#### 14. Bibliografía

Araújo, A y Raso, J (2007) "Impacto de las transformaciones del mundo del trabajo en la vida cotidiana de la sociedad uruguaya actual. En lo social, la salud, lo jurídico y lo simbólico". Uruguay, Montevideo. Comisión Sectorial de Educación Permanente/ Red Académica del Trabajo Universidad de la República.

Bauman, Zygmunt (1999) "Modernidad líquida". Argentina, Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.

Blanco, A (2006) "El teletrabajo: Dicotomías confundidas en tiempos de incertidumbre". Uruguay, Montevideo. Monografía final de Grado. Licenciatura en Sociología. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales.

Biura, J (2012) “El teletrabajo, entre el mito y la realidad”. España, Barcelona. Editorial UOC.

Comité Nacional Para El Teletrabajo. Poder Legislativo. Cámara de Representantes. Comisión de Legislación del Trabajo (2009) Proyecto de ley. Artículo 2°. Uruguay, Montevideo. [Acceso 09/07/2015]

Leiva Márquez, G. (2011) “El mundo del trabajo en la sociedad uruguaya: Estudio exploratorio/descriptivo del Teletrabajo”. Uruguay, Montevideo. Monografía final de la Licenciatura en Trabajo Social. Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales.

Rueda, Abadi y Pereira Consultores (2010) “Teletrabajo: ¿Oportunidad para empresas o trabajadores? Enfoque desde la perspectiva laboral, tributaria y humana” [*on-line*] Conferencia en Foro de Capital Humano. Uruguay, Montevideo. Disponible en: [http://www.rap.com.uy/spa/eventos/docs/2015/Presentacion\\_TELETRABAJO.pdf](http://www.rap.com.uy/spa/eventos/docs/2015/Presentacion_TELETRABAJO.pdf) [Acceso 10/4/2012].

Taylor, S.J. y Bogdan, R (1996) “Introducción a los métodos cualitativos de investigación”. España, Barcelona. Editorial Paidós Ibérica S.A.

Toffler, A (1983) “Avances y Premisas”. España, Barcelona. Plaza & Janes, S.A.