



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Grupo Temático N°: 9 Flexibilización laboral y nuevas tecnologías. Viejos y nuevos desafíos en tiempos de pandemia

Coordinadores: María Noel Bulloni (CONICET en CITRA-UMET/UNAJ); Andrea Del Bono (CONICET en CITRA-UMET/UNAJ/UNLP); Mariana Fernández Massi (CONICET en LESET-IDIHCS)

**“Viejas novedades para los trabajadores de medios de comunicación:
el teletrabajo durante la situación de pandemia”**

Autor/es: Choconi, Silvia; Gambacorta, Mario

E – mails: schoconi@gmail.com

mlgambacorta@gmail.com

Pertenencia institucional Instituto de Investigación, Universidad del Museo Social Argentino

Palabras Clave: Teletrabajo-Medios de Comunicación-Sindicatos-(COVID-19)

El presente artículo tiene como antecedente una serie de entrevistas realizadas a fines del año 2020 a dirigentes de organizaciones gremiales y sindicales de periodistas y trabajadorxs de medios de comunicación de dieciséis países de la región.¹ Motivados por la experiencia transmitida en aquel estudio, avanzamos en el análisis de las formas en que las empresas de medios de comunicación en un *continuum* con el proceso de reestructuración de la actividad a escala global, disminuyeron el impacto económico de la pandemia en el sector. Para lxs trabajadorxs de los medios de comunicación, la modalidad del teletrabajo en forma “pura” o “combinada” con la adopción de protocolos, de medidas de bioseguridad pero también con reducción horaria, salarial y de personal, careció de novedad en la práctica laboral cotidiana y en algunos países siquiera la tuvo desde un punto de vista normativo.

Tras la declaración de pandemia por parte de la OMS, los gobiernos de la región dispusieron diversas modalidades de aislamiento. En el marco de sus atribuciones ejecutivas, por decreto y mayormente con ratificación parlamentaria o control constitucional del poder judicial, listaron las actividades que consideraron imprescindibles para el funcionamiento social y la preservación de la salud de sus comunidades, entre ellas la comunicación. Lxs trabajadorxs de los medios fueron habilitados a ejercer sus tareas sin restricciones a la circulación y en el marco de los protocolos de actuación que los respectivos ministerios de salud instruyeron en línea directa con las

¹ El estudio fue realizado para la Fundación Frederick Ebert e involucró a dieciséis organizaciones gremiales y sindicales de trabajadorxs periodistas y de medios de comunicación que integran la Federación de Periodistas de América Latina y el Caribe (FEPALC) miembro de la Federación Internacional de Periodistas (FIP): Choconi, S y Gambacorta, M (2020) “Un análisis sobre las relaciones laborales de lxs trabajadorxs de prensa y medios de comunicación de América Latina y el Caribe en el nuevo contexto de pandemia”. Disponible en: <https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/press-releases/article/un-analisis-sobre-las-relaciones-laborales-de-lxs-trabajadorxs-de-prensa-y-medios-de-comunicacion-de.html>



recomendaciones internacionales. De la mano del condicionamiento a la circulación, se impuso la protección especial a personas mayores de 60 años y pertenecientes a “grupos de riesgo” y la realización de tareas en los domicilios particulares, luego teletrabajo. En varios países de la región las medidas de restricción incluyeron “toques de queda” y lxs trabajadorxs de medios desarrollaron tareas atemorizadxs de caer bajo la violencia institucional tanto como bajo el virus.² Algunos países no compartieron los esquemas de aislamiento o “cuarentena” expandidos al unísono en toda la región. En esta línea se inscribe el gobierno federal de Brasil con la campaña “*O Brasil não pode parar*” y el desafío de varios de sus estados federales al discurso “negacionista” del ejecutivo. También Uruguay, que ante el crecimiento de los contagios revió su posición original e implementó restricciones progresivas sobre algunas actividades y México que también se diferenció de la región.³

En Paraguay, Puerto Rico, El Salvador y Haití lxs trabajadorxs de medios de comunicación estuvieron exceptuados de las restricciones horarias y de locomoción.⁴ El poder ejecutivo ecuatoriano, a través del Comité de Operaciones de Emergencia (COE), dispensó a lxs periodistas de utilizar los salvoconductos de circulación que regían para el resto de la población.⁵ En Guatemala sólo una minoría de trabajadorxs, aquellxs bajo relación contractual, pudieron hacer uso de las excepciones mientras que la amplia mayoría que trabaja “al pago por nota” o por “colaboración” sin contrato ni salario mínimo quedó fuera.⁶ En Colombia y en Perú lxs trabajadorxs de medios disponían de libre movilidad por decreto presidencial lo mismo que en República Dominicana, siempre y cuando estuvieran “debidamente acreditadxs” por las empresas de medios.⁷ En Panamá, lxs periodistas hicieron uso de salvoconductos validados por el Ministerio de Comercio e Industria a partir del pedido realizado por las empresas en una plataforma *on-line* creada a tal fin.⁸ Organizaciones sindicales, como fue el caso del Sindicato de Periodistas de Panamá (SP) fungieron como paraguas legitimante para que

² A diciembre del año 2020, la FIP denunciaba que América Latina encabezaba el ranking de regiones “más peligrosas con 15 asesinatos” de periodistas. https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/FIP_Libro_blanco_compressed.pdf

³ El gobierno mexicano declaró la “Jornada Nacional de Sana Distancia” (DOF del 24/03/2020) y se desmarcó de las políticas de control imperantes en el resto de la región. Con más de setenta mil desaparecidxs, cuatro mil fosas clandestinas y 161 periodistas asesinadxs, el gobierno de López Obrador eligió no utilizar formas coercitivas para el control de la pandemia. Por su parte los gobiernos estatales aplicaron restricciones a la circulación vehicular.

⁴ Ley 6524 del 26/3/2020 (Paraguay); Boletín Administrativo N° OE-2020-020 del 12/3/2020 (Puerto Rico); Decreto Ejecutivo N° 13 del 11/3/2020, D.O 49, Tomo 426 y Decreto Ejecutivo N°12, Art 2° Inciso b del Ministerio de Salud (El Salvador) y Haití: <https://www.nodal.am/2020/03/coronavirus-haiti-cierra-la-frontera-con-republica-dominicana-y-suspende-vuelos-provenientes-de-canada-europa-y-america-latina/>

⁵ Decreto de Estado de Emergencia N° 1017-2020 (16/3/2020).

⁶ Disposición Presidencial (DP) del 12/4/2020 (Cláusula 9°).

⁷ Decreto N°457/2020 (Art 34°) del gobierno de Colombia y Decreto Supremo N°44-2020 PCM del gobierno peruano (Art 4° Inciso j) y Decreto N°35/2020 (Art 2° Inciso 4), respectivamente.

⁸ <https://www.validacion.salvoconductos.mici.gob.pa/>



esos permisos de circulación pudieran ser usados por lxs trabajadorxs autónomxs particulares.⁹ Con la misma preocupación por sostener la actividad laboral de todxs lxs trabajadorxs del sector, incluidos aquellxs que no podían acreditar su relación con una empresa de comunicación porque pertenecían a medios “autogestionados” (cooperativas), el Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación de Argentina (CISPREN) se dio una estrategia propia. Implementó un Registro de Trabajadores de Prensa para que todxs lxs trabajadorxs de la actividad pudieran transitar por la provincia de Córdoba (donde radica su representación) sin más autorización que el carnet del oficio expedido por el propio CISPREN.¹⁰ Además de allanar la posibilidad de trabajar sin restricciones, el registro “visibilizó” la tarea de estxs trabajadorxs que habitualmente por no pertenecer a medios tradicionales, tienen dificultades para circular o para ingresar a las conferencias de prensa oficiales.¹¹ Una situación diferente que se desmarca de las anteriores fue la que atravesaron lxs trabajadorxs de prensa de Honduras cuando el primer decreto emitido por el gobierno en razón de la pandemia, los dejó fuera del listado de trabajadorxs habilitadxs a transitar.¹² Otras organizaciones de trabajadorxs en cambio, focalizaron su esfuerzo en una estrategia opuesta a la de la circulación pero no excluyente de aquella: bregar para que lxs trabajadorxs pertenecientes a “grupos de riesgo” desarrollaran tareas en sus hogares sin perder ingresos. En esta línea se concentró preferentemente la acción de la Federación Nacional de Trabajadores de los Medios de Comunicación Social (FENATRAMCO) de Chile, tras la declaración del “Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe por Calamidad Pública” (Decreto N°104/2020).

Las deficiencias que caracterizan históricamente los servicios de inspección laboral en nuestros países abonan la percepción que durante la situación de pandemia el accionar empresario siempre llevó la delantera.¹³ El control de la circulación de lxs trabajadorxs con cargo a las fuerzas de seguridad, se impuso por sobre las tareas de control laboral y la parálisis de las administraciones contribuyó a que los Estados desestimaran ejercer su poder de policía. No obstante, existen registros excepcionales que

⁹ Resolución del Consejo de Gabinete N°11 (13/3/2020) y Decreto Ejecutivo N°500 (19/3/2020) del Ministerio de Salud.

¹⁰ El Decreto del PEN N°297/2020 (Art 6°, Inciso 9) exceptuaba del cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) y de la prohibición de circular al “personal” de “los servicios de comunicación audiovisuales, radiales y gráficos”. En el orden provincial los gobiernos implementaron sus propios permisos de circulación que en mayo del 2020 se unificaron en un Certificado Único Habilitante para Circular.

¹¹ Esta estrategia de “visibilización” se enmarca en la creación del Registro de Medios Autogestionados llevado adelante por la Federación Argentina de Trabajadores de Prensa (FATPREN), federación a la cual se encuentra integrado el CISPREN. <https://fatpren.org.ar/registro-de-medios-autogestionados/>

¹² La presión de los sindicatos de prensa para revertir la situación, entre ellos la Asociación de Prensa Hondureña (APH), contó a su favor con el pronunciamiento emitido por el Alto Comisionado de Naciones Unidas que produjo la corrección del decreto por uno nuevo que los incluyó PCM N°028-2020 del 4/4/2020.

¹³ Sobre este tema, ver Gambacorta, M. (2018) “La inspección del trabajo como herramienta para el bienestar general” UMSA, 1° edición, CABA, ISBN 978-987-3816-13-0



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

muestran que estos dispositivos ofrecieron algunas respuestas a las organizaciones de trabajadorxs (a pedido de parte, nunca de oficio). Sirva como ejemplo, la intervención fiscal y el allanamiento al *Diario Abc Color* de Paraguay, ante la denuncia del Sindicato de Periodistas del Paraguay (SPP) por no aplicar los protocolos de prevención en sus espacios de trabajo.¹⁴ También la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral del Ministerio de Trabajo de Perú intervino a pedido de la Asociación Nacional de Periodistas (ANP) cuando denunció a empresas de medios que habiendo sido beneficiadas por medidas tributarias de emergencia, aplicaban la suspensión temporal del vínculo laboral siendo que por la asistencia recibida se encontraban inhibidas de acogerse a esa norma.

Los gobiernos de América Latina y el Caribe bajo la influencia de las recomendaciones de la OMS y la OIT desplegaron sus propios menús de emergencia, aunque no todos estuvieron dispuestos o en condiciones suficientes de adecuar las medidas pensadas en Ginebra a su propia situación.¹⁵ Frente a mercados laborales ampliamente desprotegidos, la suerte de la asistencia en la región estuvo atada a la capacidad de cada Estado para contener a millones de personas que habitualmente estaban fuera de sus dispositivos de atención. En lo que refiere a la actividad de prensa y medios de comunicación, caracterizada históricamente por relaciones laborales informales, altos niveles de precariedad y fuerte segmentación, los ministerios de trabajo de la región no innovaron. Preparados para ofrecer una asistencia homogénea al sector formal de la economía, ignoraron a lxs informales y descuidaron la repercusión negativa de sus medidas sobre lxs trabajadorxs registradxs precarizadxs. Quienes trabajaban en la actividad de comunicación no escaparon a los efectos de esta perspectiva “tuerta” sobre la morfología de los mercados laborales de la región, a pesar del reconocimiento práctico y discursivo (no jurídico) que hicieron los gobiernos al carácter “esencial” de la actividad durante la pandemia. La desprotección del sector no se resume en la ausencia de medidas de alivio específicas. La precariedad laboral que padecen lxs trabajadorxs de medios, extensamente legitimada en la práctica profesional de la actividad, siguió siendo obstáculo para que accedieran a la protección social ahora con carácter de emergencia. Durante la pandemia quienes hacían *free-lance*, trabajaban como autónomxs o eran cuentapropistas a cargo de sus propios portales de comunicación no pudieron acceder a los programas de asistencia gubernamentales. En República Dominicana, al igual que en otros países de la región, lxs trabajadorxs registradxs (“*inscriptos en la tesorería*” o “*enrolados en la plantilla*”) podían aplicar a los programas de subsidios monetarios siempre y cuando no percibieran

¹⁴ https://www.lanacion.com.py/pais_edicion_impresa/2020/04/01/por-incumplimiento-fiscalia-investiga-a-abc/

¹⁵ Durante los primeros meses de la pandemia, más de 170 países adoptaron los paquetes de medidas recomendados por la OMS y la OIT e implementaron planes de estímulo fiscal por un total de nueve billones de dólares (ONU, 2020:3)



otros ingresos.¹⁶ Si bien el multiempleo no es exclusivo de la actividad sino una característica de los mercados laborales altamente precarizados, “históricamente” lxs trabajadorxs de la actividad recurren a él para complementar sus ingresos. Este comportamiento laboral consustanciado con una práctica profesional “aceptada”, hacía prever que la incorporación a dichas asistencias supusiera *per se* una merma en sus ingresos.

Tampoco la media de lxs trabajadorxs de prensa en Chile pudo sortear los problemas de “focalización” de los programas “*para pobres muy pobres*”: al calificar en el estrato de ingresos inmediatamente superior al “límite de corte” no pudieron acceder al “Bono Extraordinario de Apoyo a los Ingresos Familiares” de la Ley 21225 (2/4/2020). El gobierno chileno, preocupado por controlar y limitar el gasto social que insumía la situación de pandemia, suspendió a través de la misma ley el aporte del Estado al Fondo de Reserva de Pensiones durante los años 2020 y 2021.¹⁷ A los tres meses de haber sido dictada, el Congreso chileno emitió otra ley que habilitó a las aseguradoras de fondos de pensión a liberar el 10% de sus fondos para que lxs trabajadorxs pudieran hacer uso de esos recursos y paliaran su situación personal (un segundo retiro fue aprobado en diciembre y un tercero en lo que va del 2021). Conminado por el Parlamento a reducir las ganancias del poderoso sector financiero de pensiones, el poder ejecutivo permitió que lxs trabajadorxs dispusieran de parte de sus ahorros a costa del desfinanciamiento de su futura jubilación, con el plus de que ello lo alivió en lo inmediato de efectuar mayores erogaciones públicas.¹⁸ De manera similar y en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica dictado por Decreto 417/2020, el Ministerio de Trabajo de Colombia habilitó a lxs trabajadorxs que hubieran tenido una “disminución en sus ingresos” a que realizaran retiros mensuales de sus “cuentas de cesantías” de forma de tal de compensar esa caída (Decreto Legislativo 488/2020 del 27/3). En ambos casos, los costos corrieron a cuenta futura de lxs trabajadorxs.

Además de la Ley 6524/2020 que declaró el “Estado de Emergencia” (con subsidios a las tarifas de servicios, prórrogas impositivas, etc.) el gobierno paraguayo asistió con transferencias de ingresos bimestrales a los trabajadorxs suspendidos que eran aportantes a la seguridad social. Pero dado que apenas un tercio de los afiliadxs del Sindicato de Periodistas de Paraguay está bajo convenio

¹⁶ El Gobierno implementó varios programas de asistencia económica para los meses de marzo y abril del 2020: “Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado: FASE 1 y FASE y 2” (Decreto N° 143/2020) destinado a trabajadorxs formales y “Quédate en Casa” para lxs trabajadorxs informales y personas vulnerables (Tarjeta Alimentaria).

¹⁷ El Fondo complementa el financiamiento de obligaciones fiscales derivadas de pensiones básicas solidarias y aportes previsionales solidarios, tanto por vejez como invalidez, y sus recursos están previstos en la Ley 20128.

¹⁸ El sistema de capitalización individual administrado por el sector privado desde hace casi 40 años equivale a dos tercios del PBI chileno. <https://www.telam.com.ar/notas/202007/491568-derrota-parlamantaria-por-retiro-de-10-de-las-pensiones-gatilla-nueva-crisis-politica-para-pinera.html>



colectivo, el alivio gubernamental para ellos fue exiguo. En Perú lxs trabajadorxs del sector no pudieron acceder a los bonos de ayuda económica porque, al igual que en Chile, no aplicaban a los requisitos de “extrema vulnerabilidad”. El repertorio de asistencias ofrecidas por el gobierno peruano se montó sobre la histórica negativa empresaria a respetar la legislación laboral propia de la actividad de prensa: el descanso semanal de cuarenta horas o la jubilación adelantada para periodistas son conquistas de lxs trabajadorxs del sector que pese a su vigencia desde los años ochenta, no se cumplen. Pero el Estado tampoco ha bregado por su cumplimiento, como lo demuestra sin mediar pandemia la falta de fiscalización sobre la cobertura de riesgos profesionales (seguro que cubre a quienes ejercen la actividad en áreas de “alto riesgo” como las coccaleras) o el cumplimiento de la ley de salarios mínimos.¹⁹ Si bien la “Declaración de Calamidad Pública” de Brasil (Decreto N° 6/2020) excluyó medidas cuarentenarias y se concentró sólo en aspectos fiscales, ante el avance del virus el gobierno federal fue virando parcialmente su discurso negacionista y, concomitante a la falta de ejecución presupuestaria en salud²⁰ auxilió mensualmente a lxs trabajadorxs desempleadxs con aportes monetarios de emergencia. Un segmento reducido de trabajadorxs periodistas pudo acogerse al beneficio mientras duró su vigencia e incluso una vez prorrogada hasta el 2021, más allá del discurso público presidencial que afirmaba que *“La ayuda de emergencia, desafortunadamente para demagogos y comunistas, no puede ser para siempre”*.²¹ México asomó a la lucha sanitaria contra la pandemia con un plan inicial de prevención “Jornadas Nacionales de Sana Distancia” (JNSD), que fue reemplazado luego con intervención e inversión hospitalaria directa al superarse con creces las estimaciones de contagios proyectadas por el Ministerio de Salud. Entre las “recomendaciones de cuidado” que no alteraban la vigencia de las relaciones laborales existentes, el sector público y el sector “privado y social” debían “evitar” la asistencia a los lugares de trabajo de lxs mayores de 65 años y lxs trabajadorxs pertenecientes a grupos de riesgo. A partir del fin de la “JNSD” (el 30/5/2020) los estados federados iniciaron una etapa de “nueva normalidad” usando un sistema de alertas con semáforos.

La crisis que atraviesa Haití desde hace décadas no hacía suponer que fuera posible una gestión adecuada de la pandemia. Las donaciones y préstamos de los organismos internacionales como el FMI y el BID no resolvieron ni el peligro de “hambruna” denunciado por la Directora General de la OPS ni

¹⁹ En la práctica, el beneficio jubilatorio para cotizantes que revisten como periodistas no se aplica porque las empresas de medios públicas y privadas, los registran como personal administrativo antes que periodistas. Entrevista 2/10/2020.

²⁰ http://www.pad.org.br/wp-content/uploads/2020/07/Denu%CC%81ncia-Relatoria-Sau%CC%81de-ONU-_-FINAL.pdf

²¹ <https://actualidad.rt.com/actualidad/368203-bolsonaro-ayuda-recorte-emergencia-comunistas->



la inexistencia de un sistema sanitario de atención básico.²² Previo a la pandemia sólo lxs trabajadorxs extranjeroxs que hacían corresponsalías especiales o quienes prestaban servicios como corresponsales permanentes, eran los únicos que realizaban teletrabajo. En tal sentido, ha sido visto como una modalidad privilegiada por lxs colegas que habitualmente desarrollan tareas como microempresarixs, compran espacios en los medios y gestionan su propia pauta publicitaria. De este universo participa la mayoría de lxs trabajadorxs afiliadxs a la Asociación de Periodistas Haitianos (AJH). La fragilidad de la situación laboral, que la Federación Colombiana de Periodistas reconoce de amplia extensión también en Colombia, es tipificada como “pago por publicidad, por participación o cupo publicitario”²³.

También el gobierno de Puerto Rico implementó un “plan de incentivos” que incluyó además de la asistencia a pequeñas y medianas empresas inactivas por la crisis, aumentos al seguro de desempleo y subsidios a trabajadorxs cuentapropistas.²⁴ Sin medidas específicas para el sector, lxs trabajadorxs de medios de ese país padecieron el desplazamiento de tareas (puestos de trabajo) como resultado de una mayor utilización de medios digitales.²⁵ Es decir, los procesos de reestructuración tecnológica del sector continuaron como hasta antes de la pandemia, pero se aceleraron y legitimaron durante ésta: si para registrar una conferencia de prensa o realizar una entrevista a distancia antes de la pandemia se requería no menos de tres puestos de trabajo, con la pandemia las empresas no dudaron que bastaba con unx solx trabajadorx y desde su propio celular. En marzo del 2020 la gobernación conformó un “*task force*” para su asesoramiento sobre la pandemia integrado por médicos sanitaristas y empresarios (la Federación de Trabajadores de Puerto Rico fue excluida). La preminencia de las posturas sanitaristas iniciales fue desplazada por la de los empresarios que pujaban por retornar a las actividades de manera total y la reapertura finalmente se impuso sin contemplar siquiera un plan de contingencia. El gobierno de Guatemala dictó varias medidas dirigidas a la población en general como ser la “Ley de rescate económico a las familias por los efectos causados por el COVID-19” (Decreto 13/2020), el fondo de protección al empleo para trabajadores suspendidos del sector privado y la implementación del teletrabajo. Pero de manera similar a lo sucedido en Puerto Rico, las fuertes restricciones a la actividad económica cedieron al cuarto mes. De allí que, en un escenario de plena

²² <https://news.un.org/es/story/2020/05/1473872>.

²³ FECOLPER (2020) “Caracterización de las condiciones de trabajo de las y los periodistas en Colombia”. UnionToUnion, Febrero 2020, Bogotá, Colombia. <https://fecolper.com.co/condiciones-de-trabajo/>

²⁴ Recuérdese el carácter de Estado Libre Asociado que tiene Puerto Rico respecto de EE.UU <https://cb.pr/conoce-las-medidas-economicas-propuestas-por-el-gobierno-de-puerto-rico/?cn-reloaded=1>

²⁵ A nivel mundial, la FIP señala que “en 2005, por cada periodista digital, había 20 periodistas de prensa escrita. En 2019, por cada periodista digital, había tres periodistas de prensa” (FIP, op.cit:53).



circulación y profunda fragilidad del sistema sanitario, lxs trabajadorxs de medios de comunicación mayores de 65 años que seguían en actividad por la imposibilidad de acogerse al retiro, encontraron en el teletrabajo una medida positiva. En Argentina el paquete de medidas durante el primer año de la pandemia contempló además de lxs trabajadorxs registradoxs, a lxs precarizadxs y al sector no formal de la economía.²⁶ No obstante la amplitud de cobertura, el segmento de trabajadorxs de unidades productivas cooperativas o autogestionadas de medios de comunicación quedaron fuera de su alcance hasta que la demanda de las organizaciones sindicales fue receptada por el gobierno (Resolución 301/2020, Ministerio de Trabajo).

La situación de pandemia ofreció un escenario propicio para que gobiernos y empresarios avanzaran normativamente sobre los exiguos sistemas de protección laboral existentes, ya sea consagrando reformas a la legislación de fondo, generando normas “de emergencia” *ad hoc* o combinando ambas. Véase por caso, el Decreto 1174/2020 reglamentado durante la situación de pandemia por el presidente Iván Duque y que conformaba su plan de gobierno. La reglamentación conocida como “*cotización por hora*” facilita que la patronal rompa el vínculo laboral y opte por acordar su trabajo por horas. La reforma al Código Sustantivo del Trabajo fue criticada por las centrales sindicales que se movilizaron en contra de “*legalizar la informalidad*”²⁷ no sólo por afectar el ingreso inmediato de lxs trabajadorxs, sino por su perjuicio al sistema de seguridad social, ya que deprime el volumen de aportes y retrasa o directamente anula la posibilidad de retiro: *¿cuántas horas serán necesarias en el futuro para cumplir el total de años necesario para jubilarse?*. En Ecuador, la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19”, presentada en abril y sancionada en junio del 2020, habilitó que de manera bipartita empleadorxs y trabajadorxs pudieran reducir las condiciones económicas de la relación laboral hasta el 45% de la remuneración previa y la jornada laboral en hasta el 50% del horario habitual. También creó un contrato especial (de un año de duración y renovable sólo una vez) con jornadas de entre 20 y 40 horas semanales pasibles de ser distribuidas en 6 días. La modificación introducida al Código de Trabajo facilitó a las empresas de medios acelerar el proceso de reestructuración de su negocio, dando lugar por ejemplo a la extensión del despido selectivo de trabajadorxs con 25 y 30 años de antigüedad (acción que de no mediar la reforma emergente durante la pandemia, hubiera significado altos costos

²⁶ Para una sistematización de las medidas, consultar <https://citra.org.ar/>

²⁷ <https://www.telesurtv.net/news/centrales-obreras-protestan-colombia-decreto-gubernamental-20200907-0009.html>



de indemnización para esas empresas).²⁸ En Uruguay, el Congreso aprobó en julio del 2020 la Ley N°19889 que es una ley para “Urgente Consideración” (LUC). A través de este instrumento, el partido gobernante desplegó su plan de gobierno en una meganorma que modificó 220 leyes en todo tipo de áreas. La posición del Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) con respecto a la LUC fue totalmente crítica respecto de la ley y puntualmente en lo que refiere al artículo “Libertad de Trabajo y derecho de la dirección de la empresa”, por restringir el derecho de huelga y desconocer el diálogo social.²⁹

Durante la pandemia, la conducta empresaria presentó rasgos comunes identificables. Por un lado, el desconcierto y la subestimación inicial: es el caso de lo sucedido en Ecuador con empresas de medios que minimizaron la pandemia mientras lxs trabajadorxs transitaban calles que hacían de hospitales y morgues. Otra conducta identificable fue la reticencia a informar cantidad de trabajadorxs contagiadxs³⁰ o el cumplimiento fugaz (y casi siempre parcial o incompleto) de las medidas de prevención con la provisión de algunas escasas mascarillas y protecciones para micrófonos. Si bien la normativa obligó a todas las empresas a implementar medidas y proveer insumos y equipos, lo cierto es que comparativamente sólo las grandes empresas de medios de comunicación tuvieron capacidad económica para asumir los costos de sostener la actividad durante la pandemia. Así lo explica la experiencia de las organizaciones sindicales entrevistadas quienes por fuera del núcleo empresario más concentrado, debieron enfrentar a un empresariado poco proclive a brindar información para el cuidado, ofrecer un ambiente sanitizado o mínimos elementos de bioseguridad. Por el contrario en Paraguay, la excepción a esa regla fueron los grupos concentrados de medios tradicionales como “ABC”.³¹ En Guatemala, obligadas a aplicar medidas de bioseguridad y reportar su aplicación (tal lo establecido en el Decreto de “Estado de Calamidad Pública”) algunas empresas cumplieron escenográficamente con el control de temperatura de trabajadorxs a la entrada de los edificios mientras lxs trabajadorxs asignadxs a “cubrir la calle”, lo hicieron costeando sus propios equipos de protección. Las empresas de medios de Chile en vista de la autorización otorgada a las Mutualidades de Empleadores por la Superintendencia de Seguridad Social y el Instituto de Seguridad Laboral,

²⁸ “El ministro de Trabajo, Luis Poveda, actualizó el número de desvinculaciones de trabajadores. Hasta el miércoles 17 de junio del 2020 se registran 180.852 contratos terminados por diversos motivos” <https://www.elcomercio.com/actualidad/despidos-trabajadores-desempleo-poveda-asamblea.html>.

²⁹ “Comisión Especial para el Estudio del proyecto de Ley con Declaratoria de Urgente Consideración”, Asunto 145885 (18/5/2020, CSS, 143/2020). En septiembre del año 2021, la Comisión Nacional Pro-Referéndum presentó ante la Justicia Electoral las firmas necesarias para validar la petición de votar por la derogación de 135 de los 502 artículos de la ley.

³⁰ Según la Asociación de Periodistas de El Salvador, algunas empresas justificaban su actitud alegando que se defendían de un posible intento del gobierno de obligarlos a cerrar por la pandemia, con la intención última de contar con una oportunidad legal de dejar cerrados aquellos medios de comunicación que le eran opositores.

³¹ https://www.lanacion.com.py/pais_edicion_impresa/2020/04/01/por-incumplimiento-fiscalia-investiga-a-abc/



proveyeron de manera excepcional y mientras durara la pandemia “elementos de protección personal (EPP) a las empresas adherentes con mayor exposición al riesgo de contagio de COVID 19, con cargo a los gastos anuales de prevención”.³² Esto se tradujo principalmente en mascarillas para quienes realizaban tareas presenciales. A la insuficiencia o desidia de la respuesta empresaria, se agrega que para fines de marzo del 2020 sólo tres países de la región (Argentina, Colombia y Uruguay) habían considerado enfermedades profesionales a las patologías contraídas por exposición en el trabajo al COVID-19.³³ No obstante, las organizaciones de trabajadorxs respondieron proveyendo elementos de protección e incluso desarrollando protocolos de prevención específicos.³⁴ Otro aspecto de las medidas de protección menos considerado que la inversión en insumos y equipos, refiere a la implementación adecuada de los protocolos. Las fallas de la gestión empresaria para reorganizar tareas, conformar grupos de trabajo o establecer mínimos ordenamientos a la circulación dentro de los espacios de trabajo, fueron señaladas por el sindicato de trabajadorxs de medios de Argentina como una muestra de la ineficiencia del sector privado para gestionar sus empresas en una situación de pandemia. No es ajeno a este hecho, la inexistencia o caducidad de comisiones de seguridad e higiene en las empresas de la región, un derecho desplazado de la discusión hace tiempo.

La habilidad de las empresas de medios de comunicación para alternar y solapar indistintamente despido y deterioro de las condiciones laborales con implementación del teletrabajo, no sorprendió a las organizaciones de trabajadorxs del sector. En Paraguay los esquemas de trabajo a domicilio con rotación en “cuadrillas” convivieron con la reducción horaria, salarial y de personal que ya venían padeciendo lxs trabajadorxs del sector. Las empresas de medios entraron a la pandemia arrastrando en su haber una importante secuela de despidos cuya causal alegada en 2019 fue la reestructuración de la actividad a nivel mundial y que a partir del año 2020, fue oportunamente justificada por la pandemia. Abonó esa posibilidad, la normativa de emergencia emitida por el Ministerio de Trabajo (Resoluciones N°500 y 539/2020) que simplificó a las empresas la tramitación de pedidos de suspensión de contratos de trabajo. En el marco de la Mesa Tripartita de Diálogo por la Economía y el Desarrollo Laboral creada para atender la pandemia³⁵, el gobierno panameño desplegó medidas de asistencia económica (como el Plan Panamá Solidario) y reglamentó la Ley 126/2020 de

³² SUSESO, Oficio N°1239 de fecha 31/3/2020.

³³ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_741360.pdf

³⁴ La Asociación Nacional de la Prensa Uruguaya y Sindicato de Trabajadores de la Comunicación Social (APU STCS) junto con la Universidad de la República y el Sindicato Médico de Uruguay desarrolló un protocolo propio <https://www.facebook.com/apuuruguay.apu/photos/pcb.2657874857781963/2657872301115552/>

³⁵ Convocado por el Poder Ejecutivo (DM 150/2020) en abril 2020 para “mejorar las condiciones laborales existentes en el país, antes de la pandemia del COVID-19”. (Universidad de Panamá, 2020:11).



Teletrabajo. Las medidas laborales acordadas para prevenir la expansión del virus conjugaron la obligatoriedad del teletrabajo con la posibilidad suspender los contratos existentes y reemplazarlos por una nueva modalidad temporal denominada “a disponibilidad”.³⁶ En Argentina, la extensión de la modalidad del teletrabajo preservó la vida y salud de muchxs trabajadorxs pero su contracara en el sector de medios fue un brutal deterioro en el nivel de ingresos que acumuló durante la pandemia más de 50 % de caída del poder adquisitivo. A la dilación de la discusión paritaria que arrastraba el período 2019-2020 y el despido de trabajadorxs, contrario al Decreto 329/2020 que los prohibía durante la pandemia,³⁷ las empresas de medios sumaron el pago escalonado de salarios, del aguinaldo y la quita de beneficios adquiridos (por ejemplo, el pago del “ítem almuerzo” a lxs trabajadorxs registradxs que no asistían a los lugares de trabajo por hacer teletrabajo desde sus hogares). Todo ello a pesar de que la mayoría de las empresas habían sido beneficiadas por los paquetes de asistencia ATP y REPRO.³⁸ Son excepcionales las organizaciones de trabajadores entrevistadas que por su naturaleza jurídica están habilitadas a negociar colectivamente.³⁹ En Uruguay durante la situación de pandemia pero sin obligación de aislamiento ni paralización de actividades, la APU STCS convocó a negociar al sector empresario para atender dos temas: la reducción de puestos de trabajo y el despido o remisión de manera masiva de lxs trabajadorxs al seguro de paro parcial por Covid-19 (donde el 50% del salario lo paga el Banco de Previsión Social y el 25% el empleador).⁴⁰ Muchas empresas lo usaron para disminuir gastos salariales de producción de sus programas (TV-radio).

De la misma forma que lo hacían antes de la pandemia, frente a la pérdida de publicidad o la caída de las tasas de lectoría, las empresas de medios acudieron a la reducción salarial y al despido. Esta práctica extendida habitualmente entre las pequeñas empresas de comunicación (más expuestas a los vaivenes de la pauta gubernamental) en Guatemala se expandió también a las empresas de medios más grandes a partir de que el ejecutivo reconoció la emergencia como causa “de fuerza mayor” para

³⁶ Las empresas deben informar estos contratos al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (Decreto Ejecutivo N°78/2020).

³⁷ El decreto se encuentra prorrogado hasta el 31 de diciembre del 2021 y su antecedente es el Decreto 34/2019 basado en la Ley N°27541 del mismo año sobre emergencia pública que ante la situación de pandemia, amplió su alcance a lo sanitario (la emergencia también fue extendida hasta fin de año por Decreto 413/2021).

³⁸ El Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP), Decreto 332/2020, contempló la reducción del 95% del pago de las contribuciones patronales; subsidio estatal al pago de una parte del salario -complementario-; créditos a tasa cero sin costo financiero y prestación monetaria por desempleo). Fue reemplazado REPRO II (Res 938/2020 MTEySS).

³⁹ Sobre la negociación colectiva de estas organizaciones, ver Choconi y Gambacorta (op.cit).

⁴⁰ El Ministerio de Trabajo creó un “régimen especial de subsidio por desempleo parcial para contemplar la situación generada por COVID-19” (Res N° 143 y 163/2020) para trabajadores “mensuales” no comprendidos en el régimen general. Además, habilita la suspensión parcial de jornadas y la reducción horaria (Lopez Moreno, 2020).



suspender contratos de forma temporal.⁴¹ En Perú las empresas comunicaron a lxs trabajadorxs su decisión de “reducir planta” convocándolos a reuniones virtuales vía *Zoom* y los “invitaron” a “ponerse la camiseta” y renegociar “temporalmente” sus contratos. Los resultados fueron reducciones salariales de más del 50% de lo que originalmente se había informado y la pérdida de otros beneficios como la doble paga de julio (aguinaldo). El interés empresario fue atendido y el Ministerio de Trabajo peruano habilitó durante la pandemia que las empresas derivaran a sus trabajadorxs al “régimen de suspensión perfecta de labores”. Este régimen contemplado en el Decreto Supremo 003-97-TR (Art 15°) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado durante el fujimorismo, posibilita que la empresa suspenda la relación laboral con sus trabajadorxs por 90 días, sin pagar salarios por ese período, bajo la obligación de “reservarles” los puestos de trabajo a su regreso. En paralelo, el poder ejecutivo emitió un Decreto Urgencia 038-2020 con medidas complementarias a la anterior, de forma de amortiguar los efectos de la suspensión (como ser la continuidad de las prestaciones del seguro de salud 3 meses, la posibilidad de disponer de los recursos del fondo de compensación por Tiempo de Servicios (CTS), una prestación económica temporal para trabajadores de microempresas, entre otras).

La nueva normativa emitida durante la pandemia amparó el desprecio de muchas empresas de medios por el derecho laboral existente, pero no siempre fue necesario apelar expresamente a estas normas. El propio dispositivo asistencial de emergencia allanó, seguramente sin ese interés inmediato, la posibilidad de resguardar el negocio a través, por ejemplo, del despido encubierto. Al 31/12/2020, la asistencia oficial caducaba y lxs trabajadorxs de medios de República Dominicana pertenecientes a grupos de riesgo que se habían incorporado a subsidios estatales continuaban sin reintegrarse a sus puestos de trabajo. También lxs trabajadorxs uruguayxs temían “*ir al seguro de paro y luego no volver*”

En los últimos años la posibilidad de teletrabajar fue instalada como una bocanada de modernidad entre lxs trabajadorxs de medios de comunicación, una panacea de oportunidades para lxs más jóvenes periodistas e irónicamente, una vuelta a los orígenes del oficio: “*El teletrabajo permite recuperar la esencia del periodismo que es la reportería: que los periodistas estén en la calle, que estén donde están las fuentes*”.⁴² En países como Colombia, Chile, Perú, El Salvador, Panamá y más

⁴¹ El gobierno se limitó a exhortar a las empresas a cumplir el código laboral y a autorizar las suspensiones a través de un registro electrónico (Acuerdo Ministerial 140/2020 del 7/4/2020).

⁴² Fernando Quijano, director del Diario La República de Colombia, en una conferencia del 15/11/2018 en Bogotá, para la Digital Media Latam de la World Association of Newspapers and News Publishers (WAN-Ifra). En <https://www.youtube.com/watch?v=GDCO1BWT2po&t=62s>



recientemente Argentina y Uruguay, existen leyes que regulan el teletrabajo (y el trabajo remoto) pero no necesariamente comparten las mismas características o vigencia normativa. Ya sea incorporado a los códigos laborales (México, Ecuador o Brasil) o directamente tratado bajo otro estatus jurídico como en Paraguay, República Dominicana, Guatemala, Honduras o Puerto Rico, la mayoría de los países analizados dictaron normas que rigieron el teletrabajo durante la pandemia (Haití dictó instrucciones).⁴³

La contratación de periodistas bajo la Ley 1221/2008 que regula el teletrabajo, no era una práctica usual de las empresas en Colombia y tampoco lo fue durante la situación de pandemia. El 17/3/2020 el Ministerio de Trabajo señalaba a través de una circular que el ordenamiento jurídico vigente contemplaba el “Trabajo en Casa” y el “Teletrabajo”. Respecto del primero, que el Inciso 4 del Art 6° de la Ley 1221/08 establecía que “una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugares distintos de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual” (Circular MT 0021-2020). De allí que el ministerio colombiano considerara que esta modalidad ocasional era aplicable a situaciones temporales y excepcionales como la pandemia, sin necesidad de recurrir a la Ley 1221/08 que reconoce 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 tecnologías de la información y la comunicación -TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Art 2°). A diferencia del trabajo en casa, el teletrabajo requiere del acuerdo previo entre empleador y trabajador y no está sujeto a la aplicación de las mismas disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno o salarios. Además, supone que el acuerdo contemple una “definición sobre la cobertura de energía y paquetes de datos en el lugar destinado para el teletrabajo, revisión previa del puesto de trabajo para evaluación de riesgos e inclusión en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, aviso a la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) y al Ministerio del Trabajo, así como la actualización del reglamento de trabajo” (Lopez Moreno, op.cit: 68). Amparadas en la situación de pandemia, las empresas de medios de comunicación decidieron enviar a sus trabajadorxs a hacer “trabajo en casa” en vez de “teletrabajo” eludiendo los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad regulados desde hace años en el Decreto 1072/2015 “Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Puede decirse que la circular

⁴³ Y sólo Argentina y Brasil cuentan con normativa propia que regula la actividad de lxs trabajadorxs de medios.



ministerial de marzo del 2020 no remedó un supuesto vacío legal, sino que tácitamente consintió la preferencia empresaria de recurrir a la excepcionalidad del “trabajo en casa” y evadir el vínculo laboral.

La denuncia de organizaciones gremiales como FECOLPER a esta estafa laboral, alertaba además el incumplimiento de parte de las aseguradoras de riesgos laborales (ARL) de la obligación de verificar las condiciones domiciliarias en que se hace teletrabajo. Paradójicamente, FENATRAMCO de Chile denunciaba situaciones extremas opuestas: el menoscabo de los derechos de lxs trabajadorxs por parte de las empresas de medios que los obligaban a aceptar el apersonamiento de las aseguradoras de riesgos laborales en sus domicilios particulares, atento a las modificaciones al Código del Trabajo introducidas por la Ley N° 21220 (del 24/3/2020) en materia de “trabajo a distancia” y “teletrabajo”. Respecto de condiciones específicas de seguridad y salud, la legislación chilena obliga a la patronal a comunicar a lxs trabajadorxs las condiciones que requiere el puesto de trabajo y a velar por su cumplimiento. Para ello “podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la Ley N°16744 que, previa autorización del trabajador acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud” (Art 152° quáter M). Desde la perspectiva sindical, los conflictos entre sindicatos y empresas de medios se produjeron porque las patronales buscaban cubrirse frente a las cláusulas contractuales establecidas por las aseguradoras de riesgos. En el desencuentro entre la necesidad de fiscalizar condiciones de seguridad y la fiscalización intrusiva sobre los hogares trabajadorxs, primó la lógica empresaria: la de las empresas de medios y la de las empresas aseguradoras. Lxs trabajadorxs y el Estado quedaron fuera.

En Chile las empresas de medios de comunicación impusieron “de hecho” el teletrabajo entre lxs trabajadorxs con relación contractual y “normalizaron” la situación a posteriori, recién en julio del 2020 cuando entró en vigencia la reglamentación de la Ley N°21220. Esta ley establece diferencias entre el trabajo a distancia y el teletrabajo: “aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa” y el que se produce cuando “los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”. Ambos casos se instrumentan bajo acuerdo de ambas partes y no eximen a lxs trabajadorxs de gozar “de todos los derechos individuales y colectivos” (Art 154° quáter G). No obstante, los sindicatos alertaron sobre la configuración de situaciones de “*abuso empleador*” propias de un modelo laboral bipartito. Resignadxs a aceptar rebajas salariales del 30% a cambio de sostener los puestos de trabajo, lxs trabajadorxs quedaron “*a disposición*” de las patronales y obligados a



demostrar cómo y en dónde hacían sus tareas (múltiples) y registrar una “entrada y salida horaria” de conexión que ni siquiera resultó válida para exigirle a las empresas el pago extraordinario por la extensión horaria incurrida.

La Ley N° 30036 de Teletrabajo sancionada en Perú en el año 2013 (y reglamentada por Decreto Supremo 009-2015-TR), fue resultado de un proceso compartido años atrás por otros países de la región que en sintonía con la agenda internacional intentaron favorecer la inclusión laboral de personas con discapacidad.⁴⁴ Los altos índices de informalidad laboral del mercado de trabajo explican en cierto forma su escasa expansión. Pero en el marco de la emergencia sanitaria, las empresas de Perú al igual que las de Colombia prefirieron recurrir al “trabajo remoto” previsto en las disposiciones del Decreto Urgencia 026/2020 para evitar la expansión del virus y regulado por el Decreto Supremo 10/2020-TR⁴⁵, antes que a la Ley de Teletrabajo. Caracterizado como “la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita” (Título II, Art 16°) los facultó como empleadores “a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto”. Esta facultad discrecional lo diferencia del teletrabajo, como así también su carácter temporal y aplicación diferenciada al tratarse de trabajadorxs pertenecientes a grupos de riesgo o a trabajadorxs en general.⁴⁶ De la mano de esta normativa el trabajo remoto creció mientras el teletrabajo continuó siendo escaso y asociado a lxs corresponsales extranjeroxs. Ante la caída ininterrumpida de puestos de trabajo, lxs trabajadorxs aceptaron “*realizar el trabajo de quienes ya lo perdieron*” con la consecuente sobrecarga de tareas y horas, ausencia de descansos, imposibilidad de desconexión y disminución de sus ingresos.⁴⁷

Situación similar se repitió en El Salvador, cuyo Código de Trabajo regulaba el trabajo a domicilio pero no el teletrabajo. Así es que el gobierno aprobó en marzo del 2020, el Decreto N°600 para su regulación. La norma caracteriza el teletrabajo a partir de dos dimensiones: el lugar donde se desempeñan las tareas y la forma de comunicación pactada por las partes en la relación laboral. Dentro de la primera distingue el teletrabajo en el domicilio; el teletrabajo en centros de trabajo o telecentros

⁴⁴ Capítulo III, Art 8° “Aplicación del teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables”. También Ecuador (MDT 2018-002-A) establece la preferencia del teletrabajo cuando se trate de personas con discapacidad y otros grupos “vulnerables”.

⁴⁵ Para su implementación, el Ministerio de Trabajo emitió una Guía (Resolución 072-2020-TR, del 26/3/2020).

⁴⁶ Mientras lxs trabajadorxs realizaban tareas remotas en el marco de la declaración de “Emergencia Nacional” (que duró treinta días), quienes pertenecían a grupos de riesgo estaban obligados a hacerlo durante la vigencia de la “Emergencia Sanitaria” (Lopez Moreno, op.cit). Esta última fue prorrogada hasta septiembre del 2021 (Decreto Supremo 009-2021-SA).

⁴⁷ La ANP referenciaba a octubre del 2020, no menos de 500 puestos perdidos en los grandes medios de ese país.



(con recursos e instalaciones informáticas compartidas); el teletrabajo en puestos móviles o itinerantes (“cuando el teletrabajador con una movilidad permanente, dispone de un equipo telemático portátil que le permite desempeñar su actividad en cualquier lugar”) y el teletrabajo alternado (“cuando los trabajadores sólo trabajan en su hogar o en un telecentro ciertos días de la semana y el resto de la jornada laboral lo hacen presencialmente”). Dentro de la segunda identifica al “teletrabajo conectado” como aquel por el cual el/la trabajador/a “se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador, dentro de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo”; mientras que existe “teletrabajo desconectado” cuando lxs trabajadorxs “prestan sus servicios conectándose a los sistemas tecnológicos del empleador; sin embargo, su comunicación con la empresa no es permanente, ni constante, pero deberá presentar un informe final de su jornada conforme a los resultados previamente acordados, respetándose la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo”. La disposición transitoria prevista en el Art 24° del Decreto N°600 advierte que la ley, no es aplicable durante la vigencia del “Estado de Emergencia Nacional de la Pandemia por COVID-19”. En El Salvador, sólo lxs trabajadorxs de grandes medios de prensa fueron enviadxs a hacer teletrabajo y los pocos que sostuvieron su puesto, lo hicieron con una reducción salarial de hasta el 50%. En este país como en Honduras y otros países de la región, la falta de conectividad en los hogares, la deficiencia del servicio (muchas veces ligado a las decisiones de las empresas de no realizar mantenimiento en barrios “de alta peligrosidad”) y los problemas de hacinamiento habitacional, conspiran contra la expansión de esta modalidad.⁴⁸

En julio del año 2020 el Parlamento argentino sancionó la Ley 27555 “Régimen legal del contrato de teletrabajo” y al igual que en El Salvador, ató su inicio de vigencia a los noventa días posteriores de la finalización de la declaración de aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) (Art 19°). Antes de la pandemia, Argentina no registraba una incidencia significativa de la modalidad del teletrabajo: como señala el informe de CETyD-IDAES-UNSAM (2020) al año 2018 “tan sólo el 12% de los trabajadores en relación de dependencia de todas las áreas urbanas del país realizaba su trabajo (o parte de él) siguiendo esa modalidad. Y de ese conjunto, la mitad lo hacía sólo uno o dos días a la semana”.⁴⁹ Entre lxs trabajadorxs de medios de comunicación, los datos deben matizarse a la luz de quienes ya venían haciendo teletrabajo, no sólo lxs *free-lance*, sino también quienes hacían

⁴⁸ “...la población en su mayoría está cubierta en acceso al 3G o 4G en términos de redes móviles, pero aún tenemos 210 millones de latinoamericanos y caribeños no conectados” <https://www.cepal.org/es/noticias/alicia-barcena-mundo-post-covid-bienestar-social-sera-posible-sin-la-transformacion-digital>

⁴⁹ El informe también señala que ese segmento de trabajadorxs registraba menor índice de informalidad (14% contra 35%). <http://noticias.unsam.edu.ar/2020/08/07/derechos-laborales-del-siglo-xxi-reflexiones-sobre-la-ley-de-regulacion-del-teletrabajo/>



tareas de diagramación para medios digitales o integraban cooperativas de comunicación. Para lxs “cronistas volantes”⁵⁰ hace tiempo “derivadx” desde las redacciones a trabajar a sus domicilios como señala CISPREN, la situación de pandemia no significó mayores cambios. Pero su crecimiento sobre casi todos los sectores es innegable: 70% del personal civil del sector público y 28,5% del sector privado registrado (op.cit). De allí que las mayores críticas a la ley se hayan focalizado en el retardo de su puesta en vigencia, que recién corrió partir del 1° de abril del 2021 (Res 54/2021, MTEySS). Previo a su aprobación, las organizaciones sindicales y las cámaras empresarias fueron invitadas a exponer en la Comisión de Legislación del Trabajo del Congreso argentino. FATPREN fue una de las organizaciones que participó activamente del debate advirtiendo que “el teletrabajo no es una actividad en sí misma, ni un beneficio, sino una modalidad” que “no está exenta de los problemas que llevan a la flexibilización y a la precarización.”⁵¹

En sintonía con otras normas aprobadas en la región, la ley argentina sostiene los principios de voluntariedad y reversibilidad (si bien este último está reglamentado en su alcance por el Decreto N°27/2021); la igualdad de derechos y obligaciones respecto de lxs trabajadorxs bajo modalidad presencial; el dictado de normas de seguridad e higiene por parte de la autoridad competente; la aplicación de sistemas de control con participación sindical y el derecho a la intimidad (como “contracara del contrato de confidencialidad”)⁵²; la fiscalización y registro; el establecimiento de límites a la jornada laboral; la obligación del/la empleador/a de proveer equipos y elementos, de sufragar los gastos de conexión y servicios; el derecho a la desconexión (igual que Chile, México, Panamá y recientemente Uruguay) y la obligación de capacitar a lxs trabajadorxs.⁵³ En cambio, no todos los países reconocen los derechos colectivos y de representación sindical como es tradición en Argentina ni el derecho a jornadas compatibles con las tareas de cuidado (recuérdese que el país es firmante del Convenio 156 de la OIT, además del Convenio 177): “Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592” que sanciona los actos discriminatorios (no

⁵⁰ Figura existente en el convenio colectivo que aplica a quienes realizan más de 12 notas al mes.

⁵¹ <https://fatpren.org.ar/fatpren-interviene-en-el-debate-de-la-legislacion-del-teletrabajo/>

⁵² En <https://fatpren.org.ar/fatpren-interviene-en-el-debate-de-la-legislacion-del-teletrabajo/>

⁵³ Un tema nuevo incorporado a la ley es la regulación de las “prestaciones transnacionales de teletrabajo” (Art 17°).



obstante deja previsto que a través de la negociación colectiva, se pauten formas de garantizar su ejercicio). Si bien tanto la ley de teletrabajo de Perú como la reforma mexicana sobre teletrabajo contemplan la necesidad de conciliar “la vida personal, familiar y laboral”, ambas normas lo hacen de manera muy laxa respecto de legislación argentina.⁵⁴ Tampoco la crítica sindical a la falta de perspectiva de género del proyecto uruguayo (presentado por una senadora oficialista) alcanzó para modificar el texto aprobado en agosto del 2021.

El 9 de diciembre del 2020 México reformó el artículo 311° de su Ley Federal del Trabajo (sobre trabajo a domicilio) y agregó un capítulo nuevo sobre teletrabajo (con dieciocho meses de plazo para su reglamentación). Mientras el primero quedó definido como aquel “que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”; el teletrabajo fue definido como “una forma de organización laboral subordinada” en la que “la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo será quien preste sus servicios personal, remunerado y subordinado en lugar distinto a las instalaciones de la empresa o fuente de trabajo del patrón y utilice las tecnologías de la información y la comunicación”. La ley no considera teletrabajo al realizado “de forma ocasional o esporádica” y sólo aplica si más del 40% del tiempo de trabajo se desarrolla en el domicilio del/a trabajador/a o en el domicilio que eligió (Art 330-A). Durante la pandemia y hasta la aprobación de esta norma, el gobierno mexicano limitó su intervención en la materia a las sugerencias emitidas por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, la cual a través de una guía dirigida al sector privado recomendó “Flexibilizar el trabajo, permitir la reorganización de los turnos y el escalonamiento de las jornadas laborales, así como el uso de las tecnologías para minimizar el contacto directo, incluyendo el teletrabajo.”⁵⁵

Anticipándose a la pandemia, en febrero del 2020 el Congreso panameño modificó el Art 151° del Código de Trabajo y reguló a través de la Ley 126/2020 la modalidad del teletrabajo como una “prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores” (Art 2°). Si bien dejó librado al acuerdo de partes la definición de los gastos que debía subvencionar el empleador (Art 10°), la ley introdujo como novedad la obligación empleadora de subvencionar “los costos adicionales de velocidad de ancho de banda o velocidad de la red, cuando para la ejecución del teletrabajo se requiera una velocidad por encima de la

⁵⁴ Inciso d) del Art IV del Decreto Supremo 09-2015 de Perú y Art 330-H de la Ley Federal del Trabajo de México.

⁵⁵ <https://www.gob.mx/stps/documentos/guia-de-accion-para-los-centros-de-trabajo-ante-el-covid-19>



velocidad básica ofertada por las empresas de servicios de internet para usuarios domésticos” (Art 11°). A resultas de los acuerdos alcanzados en la mesa tripartita de diálogo, en el mes de septiembre el gobierno reglamentó la ley (Decreto Ejecutivo N°133/2020) y estableció la obligación de la parte empleadora de proveer equipos, instrumentos y sortear los gastos de reparación y mantenimiento, mientras que dejó al acuerdo de partes la carga por los gastos de electricidad e internet. Más allá de lo reglamentado, la preocupación sindical no soslaya el incumplimiento empresario del resto de derechos históricamente adquiridos, como ser el pago del sueldo “décimo tercero” (aguinaldo).

En abril del año 2020, el poder ejecutivo uruguayo impulsó una iniciativa que recién para agosto del año siguiente se transformó en la Ley 19978 de “Promoción y Regulación del Teletrabajo”. Hasta entonces, el gobierno había instado a las empresas a promover el “trabajo a domicilio”, a suministrar “los implementos necesarios” para realizar las tareas y a dar cuenta de la situación a la Inspección General del Trabajo (Decreto 094/2020). La novedad se instrumentó como tal entre lxs trabajadorxs en relación de dependencia, puesto que lxs trabajadorxs *free-lance* y monotributistas que facturan por nota (sobre todo para semanarios y revistas) vienen “teletrabajando” desde mucho antes. Actualmente, la Ley 19978 otorga un plazo de seis meses para que la parte empleadora con trabajadorxs haciendo teletrabajo regularice las situaciones “de hecho” y se ajuste al reconocimiento de los principios de voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato y no discriminación (Art 3°). La ley, que no aplica al sector público, define “al teletrabajo como una modalidad necesaria para la generación de empleo y en particular para el acceso a puestos de trabajo de personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o de quien ellos dependan o a cuyo cuidado estén”. Fue muy resistida por los sindicatos porque dejó librado al acuerdo de partes “la forma de provisión” de herramientas y equipos (y sólo en caso de desacuerdo lo carga junto a otros costos al empleador) y especialmente porque establece que “deberá existir una desconexión mínima de 8 horas continuas entre una jornada y la siguiente” (Art 8°) siendo que los gremios impulsaban doce horas, en un intento básico de frenar esa idea de trabajo “infinito”, de “teledisponibilidad permanente” (Lenguita, 2009).

Ecuador no tenía una ley específica sobre teletrabajo. Si bien fue materia de tratamiento normativo desde el año 2016, la modalidad recién fue incorporada al Código de Trabajo en septiembre del 2020 en el marco de una reforma más amplia que fue la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario”. Se reconoció al teletrabajo como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la



presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.” Según la norma, lxs trabajadorxs pueden desempeñar el teletrabajo como autónomos, móviles, parciales u ocasionales; tienen derecho a desconexión por doce horas continuas cada 24 horas y se establece la obligación del empleador de proveer equipos, elementos e insumos (además del deber de informar a la autoridad del trabajo las vinculaciones bajo esta modalidad). La reglamentación final posterior (MDT-2020-181) fue criticada por contradecir aspectos de la misma ley como el principio de voluntariedad y reversibilidad y por introducir procedimientos de registro y notificación que no se condicen con el derecho laboral. Hasta entonces, todxs lxs trabajadorxs se habían regido en un contexto de cierres y despidos masivos, por los acuerdos ministeriales precedentes (MDT-2016-190, MDT 2018-002-A y MDT 076-2020).⁵⁶ Por temor a la pérdida de empleo, la precariedad de las condiciones pasó a segundo plano y las casas de lxs afiliadxs a la Federación Nacional de Periodistas del Ecuador (FENAPE) se convirtieron en “*sets de televisión o estaciones de radio*”.

En Brasil la reforma a la Consolidación de la Legislación del Trabajo (CLT) vía Ley N°13467 introdujo en el año 2017, además de la flexibilización laboral y la promoción de la no sindicalización entre otros tantos retrocesos laborales, el reconocimiento del teletrabajo como aquel servicio prestado “principalmente fuera de las dependencias del empleador, con el uso de tecnologías de la información y la comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo”. La modificación estableció que “asistir a las instalaciones del empleador para realizar actividades específicas que requieran la presencia del trabajador en el establecimiento no desmerece el régimen de teletrabajo” (Art 75-B). De esta forma, introdujo una distinción que antes de la reforma estaba expresamente igualada porque no se distinguía la prestación laboral por el *locus* o por el uso de TICs. Los cuestionamientos al Capítulo II-A son parte de la crítica general a una reforma que legalizó la “*prevalencia de lo negociado por sobre lo legislado*”. En esta línea se inscribe la consignación del régimen de teletrabajo como un contrato individual, la potestad empleadora de revertir el régimen a presencial (Art 75-C) y la ausencia a toda mención u obligación de su parte de proveer equipos o costear los gastos (Art 75-D), salvo su inclusión en el contrato individual que se firme. Anteriormente, según la experiencia referida por la Federación Nacional de Periodistas de Brasil (FENAJ), quienes trabajaban en sus casas eran columnistas destacadxs que no se consideraban “teletrabajadores”. Como las corresponsalías extranjeras, esa modalidad de trabajo era considerada una suerte de privilegio que jerarquizaba a quien lo realizaba

⁵⁶ <https://www.ifj.org/media-centre/news/detail/category/press-releases/article/ecuador-fenape-trabaja-para-defender-a-los-periodistas-ecuatorianos-durante-la-pandemia-del-covid-1.html>.



(el/la periodista estrella, además de estar mejor pagado, no cumplía horarios ni se mezclaba con otrxs trabajadorxs porque no estaba obligado a concurrir a la redacción, etc.).⁵⁷ Al iniciar la pandemia, el gobierno brasilero dictó las Medidas Provisionales N° 927 y 936/2020 propiciando el trabajo no presencial (remoto o teletrabajo). La primera estableció en su Art 3° que las patronales a fin de “enfrentar los efectos económicos derivados del estado de calamidad pública y preservar el empleo y los ingresos” podían celebrar acuerdos escritos individuales “para garantizar la continuidad de la relación laboral” con carácter prevalente por sobre normas legales y acuerdos individuales o colectivos, privados o comerciales, antes suscriptos”; disponer trabajo remoto o teletrabajo y otorgar o adelantar licencias individuales y colectivas. La segunda medida provisional, dictada en abril, habilitó a las empresas la posibilidad de acordar, a través de negociaciones individuales o colectivas, la suspensión del contrato de trabajo por dos meses y la posibilidad de reducir la jornada y los salarios correspondientes (en equivalente a tres meses). En ambos casos, el gobierno asumió el pago del salario con el aporte de una parte del seguro de desempleo que le corresponde al trabajador, es decir, tapó un agujero con otro. Una de las mayores preocupaciones de las organizaciones sindicales respecto del trabajo remoto o teletrabajo fue la sobrecarga laboral y su dificultad para ser fiscalizado. Según la encuesta llevada adelante por el Departamento de Salud de la FENAJ en junio del año 2020, unas tres cuartas partes de lxs comunicadorxs se encontraban realizando tareas en su domicilio personal.⁵⁸ La mayoría de ellxs mantuvo su relación de dependencia laboral mientras en paralelo se profundizaron procesos preexistentes de tercerización. Así lo demuestra el aumento de la cantidad de trabajadorxs que fungieron como microempresarixs, emprendedores o trabajadorxs de pymes, y “prestaron servicios” a empresas más grandes. No más que “eufemismos y simulaciones” como dice Henry (2010), para trasladar el riesgo económico empresario a lxs trabajadorxs.

En países que ya contaban con legislación en materia de teletrabajo, la crítica de las organizaciones de trabajadorxs de medios es coincidente en reconocer el carácter “de facto” de su aplicación. En aquel desconcierto inicial, el sector empresario se encontró mejor posicionado que las organizaciones sindicales o que el propio Estado para asegurar sus intereses. La vulneración del principio de voluntariedad, aceptada socialmente como una consecuencia no deseada frente al peligro del virus y mensurada por los gobiernos como un mal menor, se instaló administrativamente y donde no existía regulación laboral previa en materia de teletrabajo, la norma administrativa de emergencia

⁵⁷ Entrevista 25/9/2020.

⁵⁸ <https://fenaj.org.br/wp-content/uploads/2020/06/pesquisa-covid-2020.pdf>



suplió al derecho laboral o lo complementó. De esta mixtura, ya surge cierta pretensión por cristalizar como “nueva categoría” el “*trabajo remoto excepcional y obligatorio*”.⁵⁹

El 16 de marzo del 2020, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay resolvió, en el marco del Decreto 3442/2020 para prevenir la expansión del COVID-19, “encomendar a los comercios, industrias y otros entes con relación de dependencia a implementar temporalmente la utilización de los Contratos de Trabajo a Domicilio a todos los trabajadores que no requieren indispensablemente su presencia en los lugares de trabajo”. Y abrió “la posibilidad de llevar un registro digital” de dicho personal mediante una plataforma del propio Ministerio (Resolución MTESS 471/2020). Diez días después, en el marco de la Ley N° 6524 que declara el “estado de emergencia”, el Congreso paraguayo estableció “el régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia para el sector privado y en el sector público” (trabajos realizados a distancia, mediante el uso de TICs, sin requerimiento de presencia física en un sitio específico) (Capítulo II, Sección I, Art 20°). La Res MTESS N° 598/2020 reglamentó las relaciones laborales del sector privado que se desarrollen “en carácter excepcional y temporal, mediante la modalidad de teletrabajo” y sólo estableció como obligaciones de la parte empleadora el “determinar los puestos de trabajo aptos para la modalidad del teletrabajo” y “elaborar y divulgar entre las personas trabajadoras, un documento en el que se indiquen las condiciones del entorno que debe temer la persona trabajadora para desempeñarse en la modalidad de teletrabajo”. En Puerto Rico, la modalidad del trabajo remoto comenzó a instrumentarse antes de la pandemia cuando las empresas de medios redujeron costos y dejaron de enviar a sus equipos de periodistas a cubrir otras locaciones. En esos casos, lxs trabajadorxs utilizaban los servicios y equipos que estaban instalados en los lugares de trabajo de las propias empresas y desde allí se conectaban e interactuaban a la distancia. La brevedad de las restricciones impuestas a la actividad en este país durante la pandemia colaboró a la escasa expansión del teletrabajo como tal.⁶⁰ No obstante, la preocupación de sindicatos como la Unión de Periodistas, Artes Gráficas y Ramas Anexas (UPAGRA) de Puerto Rico ha sido evitar el desplazamiento de trabajadorxs y de puestos de trabajo. Dado que la afiliación es obligatoria por cláusula sindical, UPAGRA tuvo oportunidad de acordar con las empresas de medios la no incorporación de nuevxs trabajadorxs (en reemplazo de quienes hacían teletrabajo) como así también priorizar la realización de entrevistas presenciales antes que virtuales.

En Honduras y en República Dominicana, las empresas expandieron unilateralmente el teletrabajo amparadas por la normativa de emergencia. En ambos países, los respectivos Códigos de

⁵⁹ https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/reflexiones-trabajo/WCMS_744411/lang--es/index.htm

⁶⁰ En abril del 2020, y con el antecedente de la “Telework Enhancement Act of 2010” de EE.UU, el Gobierno dicta la Ley 36 de “Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico” para el sector público.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

Trabajo legislan el trabajo a domicilio (Arts 166-172 y 266-276 respectivamente) pero no así el teletrabajo. El gobierno hondureño dictó el 13 de marzo del 2020 la “Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social” que estableció que “los empleados de cualquier entidad pública o privada pueden desarrollar sus labores total o parcialmente a distancia de su local de trabajo empleando las tecnologías de la información y la comunicación. Cuando exista contrato escrito, el contrato de teletrabajo además de contener lo indicado en el Art 37° del Código del Trabajo tendrá las reglas de propiedad, uso y cuidado de equipos, la forma en la que se pagará los costos de interconexión, la propiedad de los datos o información transmitida y los procesos para garantizar el almacenamiento de ésta” (Art 8°, PCM-0031-2020). Por su parte, República Dominicana a través de la Res N°7/2020 (18/3/2020) del Ministerio de Trabajo, instó a los empleadores “cuyos establecimientos califiquen para permanecer abiertos al público a flexibilizar su jornada de trabajo y en la medida de lo posible, implementar el trabajo a distancia a los fines de evitar la aglomeración de personas.” En octubre del 2020, el Ministerio de Trabajo convocó al Consejo Consultivo del Trabajo (su órgano asesor) para que emitiera recomendaciones sobre la materia. Estas se plasmaron en la Resolución 23/2020 que reglamentó el teletrabajo como una “modalidad especial de trabajo” que contempla la voluntariedad, reversibilidad, privacidad, igualdad de trato y derecho a la desconexión (dejando la provisión de equipos o subvención de gastos al acuerdo de partes). Para la APH como para el Sindicato Nacional de Trabajadores de Prensa de República Dominicana (SNTP) una huella precarizante que dejó el teletrabajo nacido en pandemia fue la dependencia entre puestos de trabajo y programas de asistencia, cuya magnitud se dimensiona al comprobar que un 50% de lxs trabajadorxs “*nominales*” (con relación contractual) fueron “*enviadxs*” a realizar teletrabajo en sus domicilios bajo estos programas.

En Guatemala, la “Disposición Presidencial en Caso de Calamidad Pública y Órdenes para el Estricto Cumplimiento” del día 28/3/2020 dictó “la suspensión de actividades y labores en el sector público y privado” hasta el día 12/4 y estableció que “en todos los casos del sector público y privado, se deberá permitir y propiciar el teletrabajo o trabajo desde casa, proporcionando los elementos necesarios para su desarrollo”. Los medios de prensa adoptaron la medida y mantuvieron sus redacciones con grupos reducidos de personal, mientras lxs trabajadorxs acogían la medida sin dudas acerca de su eficacia para preservar su salud y la de sus familias. No obstante, las patronales encontraron la forma de combinar rentabilidad y teletrabajo extendiendo no sólo las jornadas de quienes estaban “teletrabajando” sino también de quienes permanecieron en las redacciones. Al mismo tiempo, cargaban a los primeros los gastos incurridos en servicios de conexión y adquisición o



recambio de equipos, provocando la rápida descapitalización de estxs trabajadorxs. Periodistas Unidos de Guatemala denunció la reposición de equipos como una quita al capital de ahorro del hogar trabajador, por la que deben responder las empresas. Los intentos empresarios por instalar la idea de que gracias al trabajo remoto o al teletrabajo lxs trabajadorxs “ganan” un “salario emocional”⁶¹ caen ante la experiencia vital de lxs propios trabajadorxs que no ven en la reducción de sus gastos de movilidad, compensación a los gastos de sus hogares. El “*disponer de un equipo de trabajo y acceso a Internet decentes*” fueron consideradas “*condiciones esenciales para una transición exitosa e inclusiva al teletrabajo*”⁶² y uno de los aspectos abordados en la guía presentada por la Federación Internacional de Periodistas en el “Día Mundial del Trabajo Decente” para acompañar la defensa de los derechos laborales de quienes hacen teletrabajo.

La guía⁶³ resume prácticamente la totalidad de los temas que conforman la agenda común para las organizaciones de trabajadorxs de medios de comunicación. En ella se propicia el desarrollo de “*marcos legales nacionales que definan claramente qué es y qué no es teletrabajo, de acuerdo con lo dispuesto por la OIT*” y aunque no existe consenso internacional en asimilar el teletrabajo a lo normado por la OIT sobre trabajo a domicilio (Convenio N°177 y Recomendación N°184)⁶⁴ la pandemia actuó de disparador para su incorporación a los códigos laborales de buena parte de los países de la región. Esta agenda promueve “*fortalecer la negociación colectiva y garantizar a través de los convenios colectivos que la legislación sobre el teletrabajo se aplique sin diferencias entre trabajadores empleados y autónomos*” y la obligación estatal de “*vigilar y multar a los empleadores que no cumplan*”. También afianza la importancia del derecho a la desconexión y a “*separar claramente el horario laboral y la vida privada es esencial para un teletrabajo saludable y no intrusivo*”. Algunas centrales sindicales han planteado el derecho a la desconexión de manera inversa, es decir, en tanto obligación de la parte empleadora de no contactar lxs trabajadorxs fuera del horario establecido. La posición de la FATPREN de Argentina es contundente al respecto: “esta dinámica de hiperproductividad afecta la salud mental de quienes realizan el teletrabajo”.⁶⁵ La FIP consultó a más

⁶¹ <https://www.larepublica.co/empresas/el-teletrabajo-no-es-solo-calidad-de-vida-sino-ahorro-para-las-empresas-de-medios-2793877>

⁶² La responsabilidad de las empresas sobre las condiciones de “*ciberseguridad*” es una preocupación compartida no sólo por las organizaciones obreras de los países desarrollados, cuyos gobiernos utilizaron aplicaciones móviles masivas para rastrear casos COVID-19, sino también por países como El Salvador, Ecuador y México donde lxs trabajadorxs de medios, que trabajan en contextos de suma violencia, temen por la privacidad de sus datos personales.

⁶³ Disponible en [Decent Work Day - IFJ Guidelines ES.png \(602x1077\)](#)

⁶⁴ La OIT (2020) utiliza a nivel estadístico 4 conceptos: “remote work”, “telework”, “work at home” and “home-based work”: “COVID-19: Guidance for labour statistics data collection. Technical notes”, June 5. https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_747075.pdf

⁶⁵ En <https://fatpren.org.ar/fatpren-interviene-en-el-debate-de-la-legislacion-del-teletrabajo/>



de 500 mujeres periodistas durante la situación de pandemia, y el 59% de las encuestadas manifestó haber visto afectada su salud al hacer teletrabajo.⁶⁶ La medición habitual por productividad que no contempla la realización de tareas bajo la dinámica de un hogar, no puede medir el deterioro de la salud de las trabajadoras, pero sí puede ocultar la “sobre determinación de formas sutiles de disciplina impuestas a la distancia y cuya fuente disciplinar está contenida en el propio trabajador; quien administra sus propios esfuerzos, cargas y responsabilidad teniendo como motivación la remuneración ligada a su productividad” (Lenguita, op.cit:91).

De la experiencia recogida, quedan desafíos pendientes de carácter profesional que la pandemia aceleró con final abierto. Naturalizados los efectos del proceso de convergencia tecnológica, lxs trabajadorxs debieron lidiar con oficinas gubernamentales responsables de remitirles por *Whats Up* los audios o pequeños videos ya elaborados y listos para publicar.⁶⁷ En el caso de Guatemala, la renuencia de lxs funcionarixs de primera línea a dar entrevistas, incidió directamente en la labor periodística de un segmento mayoritario de trabajadorxs de prensa (los “*periodistas comunitarios*”) que contratadxs como autónomxs por oficinas municipales para desarrollar tareas en comunicación institucional, tuvieron limitado el acceso periodístico a fuentes primarias. Otro desafío por delante refiere a la representación sindical de lxs trabajadorxs que se encuentran bajo la modalidad del teletrabajo, el reconocimiento a su representación “de base” y la construcción de sistemas de comunicación entre sindicatos y afiliadxs que fortalezcan la organización. Sin desestimar posibles experiencias satisfactorias de control estatal, la fiscalización gremial del teletrabajo se impone como una atribución indelegable de los sindicatos. Un último desafío por señalar tiene que ver con la necesaria participación de los sindicatos en los procesos post pandemia de reingreso a los lugares de trabajo: “*Proporcionar una hoja de ruta para reabrir las salas de redacción física*” debe seguir siendo materia tripartita de discusión. A excepción de la experiencia recogida por el SNTP de República Dominicana, donde el sector empresario lideró públicamente “el regreso a la presencialidad”, en el resto de los países el posicionamiento empresario pudo rastrearse formalmente detrás del “anuncio” oficial que de manera directa o a través de la administración de la reapertura como un proceso, determinó la oportunidad de la presencialidad.

Antes de marzo del 2020, la precariedad laboral predominante en el sector de medios de comunicación en América Latina y el Caribe, era convenientemente explicada por los cambios que la “revolución digital” en continuo progreso venía imprimiendo a la actividad desde hace años. A resultas

⁶⁶ En: <https://www.ifj.org/es/centro-de-medios/noticias/detalle/category/press-releases/article/covid-19-ha-aumentado-las-desigualdades-de-genero-en-los-medios-segun-una-encuesta-de-la-fip.html>

⁶⁷ No soslayamos la implicancia de la convergencia tecnológica en términos democráticos.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LXS TRABAJADORXS, LA PRODUCCIÓN Y LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA SOCIAL EN CRISIS.

Cambios y persistencias en un contexto de pandemia

Buenos Aires, 1 al 3 de diciembre de 2021

de esas transformaciones que no son “meramente tecnológicas” (Becerra, 2015), el capital empresario concentrado viene enfrentando con resultados positivos a su favor a un universo fragmentado de organizaciones sindicales y gremiales mayormente sometidas a regímenes de “desprotección” laboral. En ese contexto, el teletrabajo presentó una oportunidad para el empresariado que lo aprovechó sin mayores costos de confrontación, gracias al andamiaje legal “para la emergencia” que posibilitó o consolidó (cuando no promocionó) el traslado de los costos de “la pandemia” al pueblo trabajador y a los propios Estados.

BIBLIOGRAFIA:

Becerra, M. (2015) “La revolución digital con final abierto” Revista “Fibra: Tecnologías de la comunicación”, Año 1, N°4, marzo-abril 2015, Buenos Aires, pp. 24-29. En <http://papel.revistafibra.info/numeros-editados>

Henry, L. (2010) “Inserciones laborales precarias y organización del tiempo de trabajo: la configuración y extensión de las jornadas laborales de los periodistas colaboradores”. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

Lenguita, P. (2009) “Las formas disciplinarias del teletrabajo en el periodismo gráfico” Revista Theomai, Estudios sobre Sociedad y Desarrollo. N°19, primer semestre 2009. ISSN 1515-6443

López Moreno, J. (2020) “Guía de medidas laborales frente al Covid-19 en Iberoamérica” Editorial Tirant Lo Blanch, Bogotá D.C. ISBN: 978-84-1355-350-4-