



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

E – mails: vanesa.coscia@gmail.com, marielacsalas1985@gmail.com

Grupo Temático 9: Cambio tecnológico y flexibilización laboral: desafíos para el trabajo y su regulación

Coordinadora/es: María Noel Bulloni, Andrea Del Bono y Mariana Fernández Massi

Título: Teletrabajo en España post pandemia: un estudio de los principales portales digitales de noticias

Autoras: Vanesa Coscia, Instituto de investigaciones Gino Germani- Universidad de Buenos Aires/CONICET.

Mariela Salas, Universidad de Buenos Aires.

Palabras clave: teletrabajo-regulación-medios masivos-España

1. Introducción

A partir de la declaración de la pandemia de Covid-19 en marzo de 2020 por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y con el objetivo de no frenar la producción de servicios y de mercaderías a nivel mundial, se expandió globalmente la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia en aquellas actividades que podían continuar desarrollándose de manera remota. Desde entonces, varios países ensayaron diversas regulaciones para tutelar y normar esta nueva organización del trabajo en pandemia y post pandemia.

En esta ponencia se analizan, específicamente, un conjunto de noticias acerca del teletrabajo, sus modos de organización y sus regulaciones en España, entre septiembre y diciembre de 2021. Para ello, se identifican cuáles fueron los aspectos más destacados en las coberturas noticiosas de dos de los principales portales digitales de noticias españoles: El País y El Mundo. El período septiembre - diciembre de 2021 es inmediatamente posterior, luego del verano europeo, a la sanción de la Ley de Trabajo a Distancia en julio de 2021, basada en el decreto real de 2020 que se había promulgado en virtud de la emergencia pandémica.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

A partir de la recolección, selección y análisis de un conjunto de noticias de los diarios españoles, en sus versiones digitales, se analizan cuáles fueron las temáticas que tuvieron mayor visibilidad y cuáles no la tuvieron, o tuvieron poco espacio, en las coberturas y de qué modo fueron informadas.

Este estudio es parte de una investigación mayor que, de manera interdisciplinaria, cruza el mundo del trabajo con los estudios en comunicación y cultura, analizando los imaginarios que se construyen y circulan en cada momento histórico sobre el trabajo y sus principales aspectos, en particular, en momentos de avance del modelo neoliberal a nivel global. Y que, en el marco del estudio de las relaciones complejas entre el mundo del trabajo, el neoliberalismo y las representaciones mediáticas, recientemente, ha estudiado estas cuestiones del teletrabajo para el caso de Argentina (Coscia y Perbellini, 2021), donde el 1 de abril de 2021 comienza a regir la Ley 27.555 sobre Régimen de Contrato de Teletrabajo¹.

Metodológicamente, se utiliza un abordaje que prioriza la mirada cualitativa, centrado en los sentidos sociales asignados a los diferentes aspectos de la temática, combinando una aproximación socio semiótica para el análisis de las tensiones discursivas y la construcción, siguiendo a Marc Angenot (2012), de una *hegemonía de lo pensable y de lo decible* en esta coyuntura.

2. Precisiones teórico-metodológicas

Para abordar conceptualmente este estudio, se consideran a los grandes medios masivos de comunicación como actores sociales y políticos que juegan un papel fundamental en la definición de las formas en las que se percibe el mundo y sus problemáticas, y en las interacciones que establecen con los grandes temas que circulan cotidianamente (Gramsci, 1974). Aún hoy, con el uso de las redes sociales, los grandes y tradicionales medios, siguen marcando desde el espacio digital la agenda pública, utilizando ellos mismos dichas redes para reproducir la información. Asimismo, se concibe la cultura, siguiendo a Stuart Hall, como un campo de disputa por los significados sociales; lo que supone que no hay batallas definitivas sino posiciones que se conquistan y/o se pierden en cada momento

¹ Profundizar sobre los debates en torno al teletrabajo en Argentina y su regulación en Estrella, 2021 y Giniger, 2020.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

histórico (Hall, 1981 y 1997). En este sentido, tal como propone Angenot (2012), es a través de la producción y circulación de los discursos mediáticos que se va configurando una suerte de *hegemonía de lo decible y de lo pensable* en cada coyuntura sobre determinadas temáticas, situaciones y/o actores sociales.

El teletrabajo es definido “como una modalidad de organización del trabajo que combina la realización de tareas fuera del local del empleador o de cualquier centro de trabajo-oficina/aula con el uso de tecnologías de información y comunicación (TIC) como elemento fundamental de organización y comando de dichas tareas” (Martínez, Soul, Rodríguez y Rodríguez, 2021). Si bien no es una modalidad de organización laboral novedosa, es necesario indagar sobre los sentidos construidos en torno a su implementación forzada producto de las medidas de aislamiento por la pandemia de covid-19. Y, en particular, profundizar sobre su vinculación con “dinámicas individualizantes de la relación laboral”: “Una de las consecuencias inmediatas de la implementación del teletrabajo es la invisibilización de los colectivos laborales y, consiguientemente, la dificultad en la construcción de reivindicaciones y actores colectivos, y de los procesos de identificación que ello conlleva” (*ibid*, 10).

A nivel metodológico, se priorizó en este estudio un enfoque cualitativo, con una perspectiva socio-semiótica para analizar las tensiones discursivas en las narraciones mediáticas (Verón, 1987). Para la selección del corpus se utilizaron las palabras claves: "teletrabajo", "trabajo remoto", "trabajo a distancia", en los buscadores digitales de los portales de El País y de El Mundo. Paralelamente, se crearon una serie de categorías analíticas para ordenar y sistematizar las noticias a partir de las temáticas más visibilizadas alrededor del teletrabajo desde septiembre hasta diciembre de 2021. Tales categorías fueron: "semana laboral" (semana de trabajo con jornadas híbridas y disminución de horas de trabajo semanales), "regulaciones" (normativas, leyes y decretos para regular el teletrabajo en España y en otros países)", "productividad" (el incremento, o no, de la productividad y el rendimiento de trabajadoras/es a partir del teletrabajo) y "derecho a la desconexión" (extensión o modificación de las jornadas laborales con derecho de los y las trabajadores/as a desconectarse).

Luego de una cuantificación general de las noticias que mencionaron tales temáticas, se realizó un abordaje cualitativo de los modos en que se construyeron tales informaciones: qué aspectos se enfatizaron y qué se resaltó, o no se destacó, acerca de la problemática; también, cuáles fueron los



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

posicionamientos de los medios analizados a favor o en contra del teletrabajo y en relación con los modelos híbridos o mixtos de trabajo.

3.Representaciones del teletrabajo en los portales de noticias españoles

3.1 Temáticas privilegiadas y posicionamientos respecto del teletrabajo

El corpus de análisis del presente trabajo reúne un total de 83 noticias de los portales web de los medios españoles El País y El Mundo durante los meses de septiembre-diciembre de 2021. En principio, se puede afirmar que, para el mismo período, la temática del teletrabajo ha tenido tres veces más visibilidad en el primer medio que en el segundo. En ambos casos, las noticias sobre el teletrabajo se ubicaron en secciones de Economía y afines: tuvieron visibilidad las temáticas de “la semana laboral” junto a “las regulaciones” sobre el teletrabajo en España, mientras que los temas de “la productividad” y “el derecho a la desconexión” en relación a las modificaciones de la jornada laboral fueron menos abordados, principalmente este último. En todos los casos, se publicaron noticias que mayoritariamente se posicionaron a favor del teletrabajo y/o de los modelos de trabajo híbridos.

Específicamente para El País, se seleccionaron 62 noticias que conformaron el corpus de análisis. Desde una mirada cuantitativa, este medio visibiliza las noticias referidas al teletrabajo, principalmente, en su sección “Economía” (53 de 62). De este total, la mayor parte de las notas sobre la temática elegida son informadas en una subsección denominada “5 Días” (37 de 62). En relación a las otras secciones, las noticias sobre el teletrabajo aparecen en notas aisladas: “Sociedad” (3 de 62), “El País Semanal” (2 de 62) y “España”, “Tecnología”, “Extra Grandes Empresas” y “El Viajero” (1 de 62, en cada una).

En El Mundo, el corpus seleccionado estuvo conformado por 21 noticias ubicadas en su mayoría en la sección “Economía” (9 de 21), seguida por la sección “Internacional” (5 de 21), en la cual se mencionaron las regulaciones y las modalidades de teletrabajo adoptadas por otros países en función de la pandemia. El resto de las notas fueron colocadas en otros suplementos y secciones: “España”, “Ciencia y Salud”, “Tecnología”, “Suplemento Metrópoli”, “Historias” (1 de 21, en cada uno) y “Suplemento Vida Saludable” (2 de 21).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Respecto de los temas seleccionados, que funcionan como categorías analíticas en el presente estudio, en El País “la semana laboral” es uno de los más destacados con un total de 50 noticias (80,6%); seguido por “las regulaciones” del teletrabajo en 29 noticias (46,7%); junto a referencias a “la productividad” en 20 notas (32,2 %). El “derecho a la desconexión” es el tema menos informado, sólo se lo menciona en 6 ocasiones (9,6%).

Respecto de la visibilidad identificada en El Mundo sobre dichos temas, también en primer lugar, se encuentra el tema de “la semana laboral” con 11 noticias (52,3 %), seguido por las “regulaciones” con 7 noticias (33,33 %). Le sigue “el derecho a la desconexión” con 2 notas (9,5%) y el tema de “la productividad”, donde sólo se registró 1 noticia (4,7%).

En relación a los posicionamientos mediáticos respecto del teletrabajo y/o modelos híbridos, el País lo apoyó con un total de 47 notas (75,8%) que proponen la continuidad de estos modelos laborales; mientras que el vinculado a la pro presencialidad fue el menos destacado, se mencionó sólo en 12 ocasiones (19,3%).

En El Mundo, las noticias que bogan por el modelo de teletrabajo o de trabajo híbrido-mixto, 14 notas (66,6%), también son mayores que aquellas que promueven la vuelta al modelo de trabajo presencial o tradicional, 3 notas (14,28%), haciendo hincapié en los perjuicios del teletrabajo -ansiedad, aislamiento social, entre otros.

3.2 Cómo se representaron los temas más y menos visibilizados

a) *Semana laboral*

Como se adelantó, el tema “semana laboral” fue el mayormente cubierto tanto por El País como por El Mundo. En ambos medios, se destacaron las ventajas de los modelos híbridos de trabajo y del teletrabajo como medida sanitaria efectiva contra los avances del Covid-19 pero, también, como un modo de organización laboral a futuro, más allá de la pandemia. En las noticias seleccionadas, se resaltaron otros aspectos positivos como el ahorro de costos para las empresas, las mejoras en el rendimiento laboral, la implementación de políticas de repoblación para regiones de España poco habitadas y, además, se mencionó la búsqueda de conciliación entre el ámbito privado y laboral del trabajador. En ese sentido, varias notas destacaron el teletrabajo como un momento disruptivo en el mundo laboral que ha llegado para quedarse.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Aunque con diferencias en su regularidad, estos medios cubrieron temáticas similares como la implementación de los modelos de trabajo híbridos, la disminución de la semana laboral de 40 horas a 32 horas y los conflictos entre el gobierno y el sector público por el regreso de estos trabajadores a la presencialidad. El País se centró en noticias vinculadas a la organización laboral de las empresas privadas, mientras que El Mundo mencionó sólo algunos casos modelo y dio amplia cobertura al conflicto por el regreso a la presencialidad de los trabajadores estatales. A pesar de estas diferencias, se observó la tendencia a construir las noticias de la organización de la semana laboral en empresas privadas desde una mirada conciliadora, donde predominaron los acuerdos y las negociaciones entre los diversos actores: empresarios, trabajadores y representantes sindicales. Por su parte, en el sector público se visibilizaron los conflictos entre las decisiones del gobierno, los sindicatos y los empleados públicos.

Específicamente en El País, se marca un posicionamiento a favor de la adopción de modelos de trabajo mixtos o híbridos que combinen el trabajo a distancia con la presencialidad. En principio, se destaca que estos modelos han permitido reunir los beneficios de ambas modalidades de trabajo y, a su vez, aminorar las desventajas que trae aparejado mantenerse en una sola forma laboral:

“Sergio Ramo, fundador de la consultora digital groWZ Consultants, destaca que este nuevo modelo es una de las lecciones positivas que deja la pandemia (...) genera dinámicas de trabajo más eficaces y enriquecedoras al combinar lo mejor de la presencialidad y del desempeño a distancia”.

(El País, Economía, 1 de septiembre de 2021).

“El trabajo en remoto, además ahorra costes en infraestructuras y servicios a la empresa y en desplazamientos a los empleados y permite la flexibilidad en los horarios y la conciliación con la vida personal y familiar”.

(El País, Economía, 1 de septiembre de 2021).

En tanto medio con un posicionamiento a favor de los modelos híbridos, El País menciona los beneficios de la presencialidad en las semanas laborales:

“La presencialidad ofrece, además, los beneficios de la interacción con otras personas. ‘Necesitamos reunirnos con compañeros e intercambiar ideas e impresiones para desarrollar la creatividad y generar lazos de confianza’”.

(El País, Economía, 1 de septiembre de 2021).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

En este sentido, la semana laboral se construye a partir de “fórmulas” que combinan en distintos días, a veces expresadas en porcentajes, la cantidad de jornadas presenciales, o los “aforos” en las oficinas, y los días de trabajo a distancia desde los domicilios particulares, teniendo en cuenta las condiciones de riesgo del personal:

“Vodafone ha apostado por un sistema de 60% en remoto y 40% presencial, que permite volver al trabajo 100% a distancia si sube la incidencia acumulada en la comunidad autónoma, si se tienen hijos a cargo o si se pertenece a un grupo de riesgo. IBM solo permite el 30% de aforo en sus instalaciones, por lo que gran parte de su plantilla seguirá en casa”.

(El País, Economía, 1 de septiembre de 2021).

En ocasiones, estas fórmulas aparecen mencionadas como “teletrabajo habitual” para señalar a las personas que teletrabajan más de la mitad de los días de su semana laboral, o “teletrabajo ocasional”, que refiere al empleado o empleada que trabaja a distancia menos de la mitad de la semana laboral:

“La brecha de género sigue existiendo. El número de mujeres que teletrabajan es superior a la de los hombres, tanto de manera habitual como ocasional. Un 10% de mujeres teletrabajan habitualmente, mientras que hombres un 8,9%. En el teletrabajo ocasional la diferencia es menor, un 5,3% de mujeres frente al 5,2% de hombres”.

(El País, 5 Días, 4 de octubre de 2021).

Al respecto, se identifican otras terminologías o conceptualizaciones para denominar los modelos de trabajo 100% remotos o híbridos que introducen la variable del teletrabajo a nivel internacional. Se menciona la “ubicuidad laboral” que contempla el trabajo deslocalizado, es decir, cuando se teletrabaja desde localidades lejanas a la oficina y en otros países:

“Una de estas posibilidades es la ubicuidad laboral, que no es otra cosa que poder trabajar sin tener en cuenta el lugar desde el que se desempeñe la tarea”.

(El País, 5 Días, 14 de noviembre de 2021).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

En El Mundo, algunas notas destacan las ventajas de los modelos híbridos, como la conciliación entre el ámbito laboral y personal del trabajador, la repoblación de zonas rurales y las posibilidades de trabajar desde distintos lugares del mundo:

"Estamos totalmente convencidos de que contribuirá a mejorar la conciliación entre la vida personal y profesional de todos los que formamos parte de Desigual" [Alberto Ojinaga, director general].

(El Mundo, Economía, 7 de octubre de 2021).

"El teletrabajo, además, busca facilitar que 'los empleados públicos elijan como lugar de residencia territorios en riesgo de despoblación', explicó Montero. 'Para que el trabajo no sea un problema añadido para vivir en estas zonas' ". [María Jesús Montero, Ministra de Hacienda y Función Pública].

(El Mundo, Economía, 19 de noviembre de 2021).

Además, como medio a favor de los modelos laborales mixtos, destaca la importancia de mantener la presencialidad en la semana laboral:

"La pandemia ha demostrado que es posible trabajar desde casa e incluso tiene sus ventajas. Pero esto no puede sustituir al trabajo presencial ni a las relaciones y sinergias que se crean dentro de un mismo espacio físico" [Ricard Casas, director de personas y cultura de la empresa de workplace y facility management ISS España].

(El Mundo, supl. Tecnología, 17 de noviembre de 2021).

También en este medio, las noticias que informan sobre el tema "semana laboral", se centran en la cantidad o porcentaje de días de teletrabajo y presencialidad de las y los trabajadoras/es en la semana. En este caso, como se adelantó previamente, la mayor parte de las notas informaron sobre la vuelta a la presencialidad del sector público donde se generaron conflictos entre los acuerdos firmados por los sindicatos y las regulaciones del gobierno:

"Los funcionarios que actualmente teletrabajan hasta cuatro días a la semana verán cambiado su modo de trabajo (...) Gobierno les llama de nuevo a las oficinas y les permitirá trabajar a distancia como máximo un día a la semana".

(El Mundo, Economía, 15 de septiembre de 2021).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Por otro lado, en estas noticias, se destaca un aspecto de la semana laboral que no fue de debate público en otros países como Argentina: la implementación de un modelo de trabajo que busca reducir la semana laboral de 5 a 4 días. En El País y El Mundo se desarrollan los casos de Telefónica y Desigual, y se mencionan otros como los de Plain Concept y Software Delsol. El debate se estableció en torno a un nuevo límite de horas trabajadas en total en la semana, pasando de 40 horas a 32 horas y manteniendo casi el mismo salario -con una reducción de entre el 5% y el 10% según el caso-, con posibilidad de jornadas de teletrabajo dentro de la semana laboral de cuatro días. Por ejemplo, en Desigual, la compañía de moda española, se busca implementar una fórmula de “jornada 3+1” -tres días de trabajo presencial y uno a distancia- con una reducción salarial mínima:

“La medida consistía en pasar de la clásica jornada laboral de cinco días a la semana a una de cuatro días, uno de ellos con opción de teletrabajo. El plan de Desigual implicaba reducir el sueldo un 6,5% (la otra mitad la asumiría la empresa) a cambio de tener un día más de fin de semana”.

(El País, Economía, 7 de octubre de 2021).

“En la estela de los primeros ejemplos nórdicos y en Reino Unido, compañías de este país como Telefónica o Desigual ya tantean el modelo de 32 horas”.

(El Mundo, Economía, 19 de septiembre de 2021).

En principio, el sector privado de grandes empresas es el más vinculado con el mantenimiento del modelo de trabajo híbrido, con mayor porcentaje de trabajo remoto. Son numerosas las noticias, más en El País, que marcan casos de diferentes compañías cuya elección es la adopción de modelos híbridos de trabajo. En ellas, se tiende a remarcar los acuerdos entre empresas, trabajadores y sindicatos para el establecimiento de estos sistemas laborales:

“Orange España ha iniciado el proceso de negociación con los sindicatos de cara a una posible ampliación del teletrabajo entre la plantilla, una vez que se normalice la situación tras la pandemia”.

(El País, 5 Días, 21 de septiembre de 2021).

"Se trata de una apuesta valiente por hacer de la compañía el mejor lugar en el que trabajar y, con el respaldo de los trabajadores, Desigual da un paso adelante en la implementación de modelos de trabajo y conciliación disruptivos y se convierte en la primera empresa de moda en España en ofrecer este tipo de condiciones".

(El Mundo, Economía, 7 de octubre de 2021).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

En cuanto a la administración pública, se informa sobre la “vuelta a la oficina” para las y los trabajadoras/es del Estado con predominio de la presencialidad. Este tema es cubierto por ambos medios destacando los conflictos entre Gobierno y sindicatos sobre la proporción de días de trabajo presenciales y a distancia, junto al descontento del personal:

“El Gobierno ha fijado octubre como el mes de la vuelta a la oficina, y a partir de ahora solo se permitirá como máximo un día a la semana en remoto, con la excepción de los enfermos de cáncer o inmunodeprimidos”.

(El País, Economía, 3 de octubre de 2021).

“Función Pública ha comunicado a los representantes de los trabajadores en la Administración que el tope de su jornada semanal en la modalidad de teletrabajo será el 20%, lo que los sindicatos consideran un recorte drástico a los acuerdos que firmaron hace unos meses y que establecían ese límite en tres jornadas a la semana”.

(El Mundo, Economía, 15 de septiembre de 2021).

Tanto en El País como en El Mundo, se menciona que a partir del estallido de la pandemia por Covid-19, irrumpió un nuevo mundo laboral de características híbridas, donde el teletrabajo llegó para quedarse. El País destaca las profesiones que serán más demandadas en estos tiempos poscovid y menciona la “flexibilidad” laboral como requisito principal a la hora de elegir un puesto laboral, a través de fórmulas híbridas:

“Los programadores, como muchos otros profesionales, prefieren fórmulas de superflexibilidad cuando se les pregunta. Quieren trabajar desde casa, pero tener la opción de ir a la oficina para hablar con un jefe, reunirse o socializar. Prefieren eso al trabajo 100% remoto”.

(El País, Tecnología, 18 de noviembre de 2021).

A su vez, El Mundo tiende a destacar que, a raíz de la pandemia por covid-19, se está ante una “nueva realidad laboral”, donde los modelos de trabajo han cambiado, abogando por las fórmulas de trabajos híbridas que buscan equilibrar la balanza entre las necesidades de los empleados y de las empresas:

“El modelo de trabajo ha cambiado y estamos asistiendo a una transformación de los entornos hacia nuevos modelos que van dejando atrás los procesos y rutinas que no se adaptan al nuevo contexto” [Isaac Vitini, director de RRHH de la entidad bancaria ING].



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

(El Mundo, Tecnología, 17 de noviembre de 2021).

b) Regulaciones del teletrabajo en España y en otros países

Respecto de las regulaciones del teletrabajo en España y en otros países, este tema fue el segundo más trabajado por ambos medios, aunque con diferencias en su tratamiento cualitativo. Por un lado, El País desarrolló una extensa cobertura de la legislación del trabajo a distancia para el sector privado y público, destacando que ambos sectores se rigen por normativas diferentes. Se describió la ley 10/2021 de Trabajo a Distancia para el sector privado, los decretos reales emitidos para la administración pública y, por último, los acuerdos y/o convenios entre empresas y trabajadores. Además, se detallaron problemáticas anexas como tratamientos fiscales y/o de seguridad social. Por su parte, de las noticias seleccionadas para El Mundo no se evidenciaron las diferencias entre las normativas del sector privado y público, la cobertura focalizó más bien en los conflictos en torno a las regulaciones para el sector público y en menciones a legislaciones y normativas internacionales.

El País describe la ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, que regula al sector privado, en reiteradas oportunidades². Detalla varios aspectos y asocia esta legislación a una idea de perpetuidad del teletrabajo en el tiempo, más allá de la emergencia sanitaria y las medidas laborales implementadas para contener los efectos provocados por la pandemia:

“El teletrabajo en pandemia fue de las primeras medidas que se tomaron. Lo que hizo la ley fue buscar una solución para el futuro, adaptarse a los nuevos tiempos, al siglo XXI”.

(El País, Economía, 7 de noviembre de 2021).

En principio, esta legislación marca el límite para definir qué se considerará teletrabajo y qué no: si el 30% de la jornada laboral se realiza de forma telemática, se considerará que el empleado se encuentra teletrabajando y, por lo tanto, la legislación será aplicable.

También, El País describe de forma detallada otros aspectos de la ley citando párrafos específicos de la normativa. En este sentido, se cita al Boletín Oficial del Estado Español (BOE),

² Al momento de publicación del corpus de análisis, el sector privado se encuentra regulado por la ley 10/2021 de Trabajo a Distancia. Ver el texto completo de la ley en <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con>



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

refiriendo a los gastos que debe cubrir el empleador cuando el trabajador o la trabajadora realizan sus funciones de forma telemática:

“El desarrollo del trabajo a distancia deberá ser sufragado o compensado por la empresa, y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados al desarrollo de su actividad laboral”.

(El País, Economía, 7 de noviembre de 2021).

La normativa en relación a la cobertura de los gastos derivados del teletrabajo por parte de la empresa al trabajador, es uno de los temas de la ley más cubiertos por el medio. Al respecto, se visibilizan algunas problemáticas derivadas de este pago como las estrategias de las empresas para evitar pagar dichos gastos:

“Muchas empresas en España están intentando que dicho teletrabajo sea inferior al 30% de las jornadas, para no tener que costear al trabajador los gastos consumibles (wifi, electricidad o incluso alquiler en los casos más extremos de demanda de los trabajadores), tal y como exige la nueva ley española”.

(El País, 5 Días, 22 de diciembre de 2021).

En línea con un posicionamiento a favor del cumplimiento de las normativas laborales, El País informa que la Ley 10/2021 establece que será la empresa quién determine las modalidades de control empresarial de la prestación de servicios de los trabajadores y las trabajadoras, garantizando los derechos a la intimidad. Ante estas fórmulas de trabajo, tendientes a ser consideradas más flexibles, el medio concuerda en el rol empresarial como organismo de control y destaca un caso de "deslealtad" de un trabajador que, mientras teletrabajaba para una empresa, asistía a trabajar a la competidora:

“El actuar de este empleado, que aprovechó la buena fe de su jefe después de que le concediera el teletrabajo para conciliar, debe sancionarse con la mayor de las sanciones, pues lo importante en estos casos no es la que se haya causado o no un daño específico, sino la vulneración de la lealtad”.

(El País, 5 Días, 6 de octubre de 2021).

También, El País advierte que esta ley puede convertirse en el principal “obstáculo” o “escollo” que encuentra el teletrabajo para afianzarse o extenderse en España:



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

“La ley que regula el teletrabajo desde septiembre de 2020 es una de las causas, según los expertos, de que esta modalidad laboral no haya despegado de la forma que se esperaba. Esta normativa, que exige un tiempo mínimo de trabajo en casa y puede suponer un costo adicional para la empresa, resta flexibilidad a las compañías e impone unas cargas que no todas las firmas están dispuestas a asumir”.

(El País, Economía, 24 de noviembre de 2021).

Por otra parte, en España si bien el sector público no se encuentra regulado por la Ley 10/2021, El País describe algunas normativas destinadas a la Administración Pública para la regulación del teletrabajo, como resoluciones y decretos reales del Gobierno:

“La regulación de los trabajadores públicos no se contempla en la ley de teletrabajo, depende del criterio del Ministerio de Función Pública. Y en octubre les pidió que regresasen a sus puestos físicos y limitó el trabajo a distancia en un máximo del 20% de la jornada”.

(El País, Economía, 7 de noviembre de 2021).

En esta línea, El País se manifiesta sobre la necesidad de que el teletrabajo se implante en la Administración Pública de forma más firme, apostando por la adopción de modelos de trabajo híbridos:

“Sería el momento de que la administración del Estado, en sentido amplio, hiciera una verdadera apuesta por un sistema de trabajo nuevo, más o menos mixto, que permitiera a las personas compaginar el teletrabajo con la presencialidad”.

(El País, España, 29 de septiembre de 2021).

Además, El País describe otras problemáticas de la regulación del teletrabajo como cuestiones fiscales y/o de seguridad social:

“Uno de los aspectos que merece reflexión es el fiscal, porque ¿qué ocurre cuando el teletrabajo se desempeña desde un país diferente al de la empresa que nos ha contratado?”

(El País, 5 Días, 27 de septiembre de 2021).

¿Qué ocurre con los accidentes laborales durante el teletrabajo?

(El País, 5 Días, 20 de octubre de 2021).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Por último, se mencionan los casos de “nómades digitales”, es decir, empleados que trabajan 100% remoto, y optan como estilo de vida viajar por el mundo desarrollando sus tareas laborales en diferentes países. Al respecto, se mencionan los casos de países, como Portugal o Costa Rica, que propusieron normativas para favorecer la residencia de este tipo de trabajadores:

“El país [Costa Rica] ha aprobado una ley para atraer a los nómadas digitales, que disfrutan entre pausas de surf, yoga y aventura en hoteles especializados”.

(El País, El Viajero, 12 de diciembre de 2021).

En El Mundo, respecto de las regulaciones del teletrabajo, las noticias seleccionadas no establecen diferenciaciones entre los sectores privados y públicos. Las noticias se concentran en el sector público, ámbito al que este medio dedicó más espacios narrativos. Allí, se destacaron las noticias que reinstalan el trabajo presencial por la baja en los índices de contagio y el avance de la vacunación en el territorio:

“Todos los funcionarios de la Generalitat Valenciana (...) tendrán que recuperar el 100% de presencialidad, tal y como recoge una resolución de la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública que pone fin a las medidas excepcionales aprobadas con motivo de la pandemia”.

(El Mundo, España, 27 de septiembre de 2021)

Siguiendo con la regulación del teletrabajo para el sector público, El Mundo destaca las notas que informan sobre el conflicto entre el Gobierno y los sindicatos. Allí, se realizan menciones a legislaciones y acuerdos que se establecieron en los inicios de la pandemia ante la emergencia sanitaria:

“Con la nueva resolución, Función Pública devuelve a los trabajadores públicos a las oficinas ya que actualmente en su actividad el permiso para trabajar a distancia es de cuatro días semanales. La decisión del Gobierno ha tomado por sorpresa a los sindicatos de funcionarios, que el pasado mes de abril llegaron a un acuerdo con el entonces responsable de la Administración, Miguel Iceta, para implantar el teletrabajo con base en unos acuerdos negociados”.

(El Mundo, Economía, 15 de septiembre de 2021).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

A su vez, El Mundo informó sobre las posibilidades de la implantación del teletrabajo como modalidad de trabajo permanente en el sector estatal, más allá de su imposición como medida sanitaria. En este sentido, se destaca la información sobre la publicación de un futuro decreto que regulará el teletrabajo, dando detalles de los contenidos de esta futura legislación:

“El Gobierno ultima con los sindicatos la incorporación del teletrabajo de forma permanente dentro de la Administración General de Estado. Tras un plan excepcional de trabajo a distancia por la crisis Covid-19, a partir del 2022 los funcionarios podrán optar a desarrollar hasta un 60% de su actividad laboral teletrabajando. Un ambicioso plan”.

(El Mundo, Economía, 23 de noviembre de 2021).

En relación a la implementación del teletrabajo para el sector privado, hay muy pocas menciones a la ley 10/2021. Desde un punto de vista general, se menciona que la regulación del teletrabajo impactará en la modalidad de trabajo elegida por las empresas:

“La decisión del modelo vendrá marcada también por la legislación. ‘Tanto el Estatuto de los Trabajadores y Ley 10/2021, del 9 de julio, de trabajo a distancia, como la normativa sectorial o empresarial deberán aplicar en aspectos esenciales tales como la distribución del trabajo presencial o en remoto o los horarios’ [Ricard Casas, director de personas y cultura de la empresa de workplace y facility management ISS España].

(El Mundo, Tecnología, 17 de noviembre de 2021).

Por otro lado, El Mundo tiende a destacar con cierta regularidad la situación normativa internacional del teletrabajo y se mencionan los países que, debido al Covid-19, reimplantan el teletrabajo como política preventiva y sanitaria:

“Francia estudia reimponer el teletrabajo por la nueva ola de Covid-19”.

(El Mundo, Internacional, 17 de noviembre de 2021).

“Boris Johnson activa el Plan B del Covid e impone nuevas restricciones: uso obligatorio de mascarilla y teletrabajo”.

(El Mundo, Internacional, 9 de diciembre de 2021).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Finalmente, se identificaron noticias que citan otras legislaciones internacionales para contrarrestar los efectos de la pandemia pero con perspectivas para la definición de normativas más estables en el tiempo en relación al teletrabajo:

"Portugal se suma así a la lista de países de la UE que han impulsado legislaciones para regular el trabajo a distancia, instalado masivamente en los hogares de medio mundo por mandato pandémico, y que ya incluye a estados como Bélgica, Bulgaria, Alemania, Francia entre otros (...)"

(El Mundo, Economía, 16 de noviembre de 2021).

c) Productividad

El tema productividad es un tema medianamente mencionado en El País y muy poco en El Mundo. Sin embargo, ambos medios destacan que el teletrabajo, implementado de forma forzada con la pandemia, ha permitido que las empresas, la administración pública, y las y los trabajadoras/es continúen realizando sus tareas. En este sentido, se menciona que la productividad se ha mantenido y ha aumentado gracias al trabajo a distancia, destacando los resultados positivos de los modelos híbridos o mixtos de trabajo. En el caso de El País se referencia, además, la necesidad de medir el teletrabajo por los resultados más que por el tiempo invertido para alcanzar objetivos, el impacto del desarrollo tecnológico y se citan casos de empresas, trabajadores y sindicatos que señalan los beneficios que el teletrabajo trae a nivel de la productividad.

En la mayor parte de estas noticias, El País informa que el teletrabajo ha permitido que muchas empresas puedan continuar funcionando, manteniendo o mejorando la productividad ante las medidas restrictivas producto de la pandemia:

"En determinados sectores se ha demostrado cómo esta nueva forma de trabajar no supone una dejación de la actividad, funciones o responsabilidad, sino que, más bien, ha supuesto una igual o mejor productividad" .

(El País, España, 29 de septiembre de 2021).

Además, se destaca que la medición de la productividad del teletrabajo exige cambiar la perspectiva sobre el rendimiento del trabajador. Según el medio, el trabajo a distancia debe medirse por sus resultados más que por la cantidad de horas trabajadas. La valoración por objetivos cumplidos permitirá identificar los niveles de productividad alcanzados e incluso mejorarlos:



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

“El director de Relaciones Institucionales de Randstad avisa también que las medidas de control horario no están adaptadas a esta nueva manera de trabajar, lo que lleva a muchos empresarios a seguir prefiriendo la presencialidad. Solo cuando se generalicen las dinámicas de trabajo por objetivos, resalta, se podrá avanzar en un modelo híbrido real”.

(El País, Economía, 1 de septiembre de 2021).

Así, El País recurre a voces de autoridad, en este caso, académicos, para destacar estos cambios y los resultados positivos del trabajo a distancia, entre ellos, los vinculados a la productividad:

“En España pasamos muchísimas horas en el trabajo y siempre estamos en las últimas posiciones de rendimiento. (...) Trabajando desde casa no se miden las horas, sino lo que produces. Cuando quieres terminar antes, tu productividad aumenta”.

(Textual de la profesora de la IESE Business School de Barcelona, Mireia Las Heras, El País, Economía, 7 de noviembre de 2021).

"Que las cabezas de las empresas cambien las expectativas y midan la productividad basándose en el resultado. ‘Cuánto trabajé es irrelevante, lo que importa es la calidad de mi trabajo’ ”.

(Textual de Prithwiraj Raj Choudhury, profesor de la escuela de negocios de Harvard, El País, El País Semanal, 4 de septiembre de 2021).

También, El País recurre a la mención de casos de empresas que han mejorado su productividad gracias al teletrabajo y se destacan, entre estos, tanto el ahorro para las empresas como el bienestar del trabajador:

Renfe (...) ha cuantificado sus ahorros: 7,5 millones de euros en los tres próximos años. La dirección cree que actuar con un modelo híbrido que compatibilice el trabajo a distancia con el presencial derivará en una mayor eficiencia, además de mejorar la experiencia del trabajador”.

(El País, 5 Días, 25 de noviembre de 2021).

“Estoy más cómoda y soy mucho más operativa desde casa. Aquí se pierde algo más de tiempo” [Susana Fernández, trabajadora del departamento de marketing de Bee Digital, ex Páginas Amarillas].

(El País, Economía, 7 de noviembre de 2021).

Finalmente, El País destaca la importancia que ha tenido la utilización de tecnología, de la empresa y del propio trabajador, para optimizar la productividad, ahorrar costos y organizar mejor los



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

tiempos productivos durante las etapas más fuertes de restricciones. En este sentido, se menciona la necesidad de reinventar o actualizar la formación de los y las trabajadores/as para responder a las nuevas demandas del mundo laboral pos-covid:

“Herramientas como la videoconferencia, servicios en la nube y redes privadas virtuales ha permitido en pandemia que el personal siguiera realizando su trabajo desde el domicilio. Las empresas mejor preparadas para el cambio fluido al trabajo desde casa ‘fueron más capaces de mantener los niveles de producción a pesar de las medidas de confinamiento y de distanciamiento social’”.

(El País, 5 Días, 24 de noviembre de 2021).

“Empezamos a hablar de educación líquida en un mundo de constante cambio y ahora que hemos tenido la oficina en casa hemos aprendido que, a través de plataformas, podemos ser más eficientes y estirar la productividad” [Santiago Íñiguez, presidente ejecutivo de IE University].

(El País, Sociedad, 13 de septiembre de 2021).

Por su parte, El Mundo informa en una sola nota, colocada en el suplemento de Tecnología, sobre el tema de la productividad. En esta noticia, se destaca que la productividad del profesional ha mejorado gracias al teletrabajo pero se advierte que se deben mantener ciertos equilibrios entre la flexibilidad y la presencialidad:

“Según la encuesta *Candidate Pulse Survey* de Michael Page, el 44% de los profesionales considera que su productividad mejoró gracias a la posibilidad de asumir horarios diferentes con el teletrabajo. Pero las directrices para alinear las expectativas empresariales con la flexibilidad deben ser claras, y no se ha de obviar que la oficina sea un lugar atractivo, que invite a la colaboración e intercambio de ideas”.

(El Mundo, supl. Tecnología, 17 de noviembre de 2021).

En este sentido, se menciona que la rápida implementación del teletrabajo durante la pandemia ha producido desequilibrios, que han llevado a revalorizar las interacciones interpersonales. Por ello, se destacan los beneficios del modelo de trabajo híbrido considerando que las empresas optarán mayoritariamente por esta modalidad laboral:

“Esta probable elección mayoritaria no debe mermar el equilibrio entre el mantenimiento de la productividad y la flexibilidad propia del teletrabajo, junto con la interacción personal”.

(El Mundo, supl. Tecnología, 17 de noviembre de 2021).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

d) Derecho a la desconexión

El "derecho a la desconexión", que supone la extensión o modificación de la jornada laboral, fue el tema menos informado en ambos medios. El País destacó los casos de acuerdos y convenios que incorporan la normativa que prevé el derecho a la desconexión, sumado al reconocimiento de la extensión de la jornada laboral como una problemática a resolver. Por su parte, El Mundo mencionó y comparó el reconocimiento de este derecho en España y Portugal, y se centró en destacar los aspectos perjudiciales que tiene el trabajo a distancia en la salud física y psíquica de las y los trabajadoras/es, sino se respeta tal derecho.

Aunque es el tema menos trabajado, El País reconoce la existencia de efectos adversos del teletrabajo como la sobrecarga digital:

“Uno de cada cuatro empleados que teletrabaja dedica más tiempo a su jornada laboral debido a una excesiva carga de trabajo”.

(El País, 5 Días, 7 de octubre de 2021).

En alguna ocasión, se citan testimonios de trabajadores que valoran positivamente estas situaciones, incluso por motivos vinculados a la productividad:

“Eres más eficiente en casa, incluso regalas horas y resuelves más expedientes” (...) “Yo resuelvo trámites que a veces me envían el día antes a las doce de la noche”.

(El País, Economía, 3 de octubre de 2021).

En las pocas notas que se mencionó el derecho a la desconexión, se destacó su vinculación con la normativa de regulación del teletrabajo, reconociéndolo en términos de derecho pero sin profundizar en los detalles del mismo:

“El acuerdo garantizaba a los teletrabajadores los mismos derechos de sus compañeros de modalidad presencial, incluyendo retribución, tiempo de trabajo, formación o carrera profesional, además del derecho a la intimidad y a la desconexión digital”.

(El País, Economía, 19 de noviembre de 2021).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

“La compañía además ha llegado a un acuerdo sobre el reconocimiento del derecho a la desconexión digital de sus trabajadores, para no tener que atender correos electrónicos ni llamadas fuera de su horario laboral”.

(El País, 5 Días, 27 de septiembre de 2021).

Dentro de las pocas veces que fue referido el derecho a la desconexión en las noticias de El Mundo, se focalizó en la comparación de dos países que aplicaron esta normativa y reconocieron tal derecho, España y Portugal:

"Derecho a desconectar: Portugal sancionará a los jefes que escriban a sus trabajadores fuera del horario laboral".

(El Mundo, Economía, titular, 16 de noviembre de 2021).

"La regulación española permite a los trabajadores no responder correos o mensajes de la dirección de la empresa fuera de su horario laboral, a fin de garantizar y potenciar la conciliación de la vida personal y laboral".

(El Mundo, Economía, 16 de noviembre de 2021).

También, este medio reconoce la desconexión en términos de derecho, y hace hincapié en la necesidad de esta legislación por los aspectos nocivos del teletrabajo como la ansiedad, el estrés, el aislamiento y la vida sedentaria, buscando el bienestar del trabajador:

“Medidas como la aprobada en Portugal intentan proteger al trabajador de las consecuencias más nocivas del teletrabajo y trata de blindar la necesidad de desconexión de este fuera de su horario laboral, descansos o vacaciones. Algo que en algunas legislaciones ya tiene nombre y apellido: derecho a la desconexión digital”.

(El Mundo, Economía, 16 de noviembre de 2021).

Finalmente, se destaca que la situación legislativa de Portugal es más protectora de las y los trabajadoras/es que en el caso español:

“A diferencia de Portugal, en España la ley para permitir la desconexión del trabajador ‘no es tan taxativa como la portuguesa’ opina Sara García, secretaria de acción sindical y salud laboral de USO. Esto se debe a que, en la ley española, "el cierre de los horarios no deja de ser un acuerdo individual, aunque el marco sea el convenio colectivo" (...) esto deja "muy desprotegido al trabajador", que tiene que pactar los horarios y las fórmulas del teletrabajo solo frente a su empresa”.

(El Mundo, Economía, 16 de noviembre de 2021).

4.Cierre y futuras líneas de investigación



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Como se vio en este estudio, ambos medios apoyaron y destacaron las ventajas de los modelos híbridos de trabajo, no sólo como medida sanitaria efectiva contra los avances del Covid-19, sino también más allá de la pandemia. Se resaltaron sus aspectos positivos como el ahorro de costos para las empresas, las mejoras en el rendimiento laboral, la conciliación entre vida laboral y el mundo privado de los y las trabajadores/as, entre otros. No obstante, se mencionó la necesidad de evitar el aislamiento y mantener algún nivel de presencialidad como modo de socialización.

El tema “semana laboral” fue el mayormente cubierto tanto por El País como por El Mundo. El País se centró en noticias vinculadas a la organización laboral de las empresas privadas a partir de semanas híbridas y también dedicó cobertura, al igual que El Mundo, a la disminución de la semana laboral de 5 a 4 días, tema que está ausente del debate público en el caso argentino. Además, El País destacó los acuerdos y la a-conflictividad entre los actores, mientras que El Mundo dedicó más espacio a los conflictos por el regreso a la presencialidad en el sector público.

Respecto de “las regulaciones”, El País tuvo una cobertura más amplia y detallada sobre los diversos decretos y normativas en España para el sector privado y público, mientras que en las noticias seleccionadas de El Mundo se privilegió una información general, centrada en los conflictos del sector público, que no daba cuenta de los matices entre las regulaciones, privilegiando la mirada de legislaciones internacionales y comparándolas con el caso español.

En el tema de “la productividad”, se verificó una mayor cobertura de El País, aunque a nivel cualitativo se destaca en ambos medios el igual o mejor rendimiento productivo a partir de la implementación del teletrabajo. El País, también resalta positivamente el trabajo por objetivos (y no por horas).

Finalmente, en cuanto al “derecho a la desconexión”, la temática menos visibilizada en ambos medios, El País lo mencionó sin profundizar en el tema, mientras que El Mundo destacó que en otros países daban mayores protecciones a la salud física y mental de los y las trabajadores/as.

Si bien el teletrabajo no es novedoso, las medidas restrictivas impuestas por la pandemia por covid-19 influyeron para que su expansión devenga en una necesidad para el mundo laboral en su conjunto. En este contexto, se vuelve necesario indagar el posicionamiento de medios de comunicación como los seleccionados sobre el trabajo a distancia y sus fórmulas híbridas, para el análisis de los sentidos construidos y generar herramientas de pensamiento crítico. Desde una postura a



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

favor de la implementación del trabajo a distancia, ambos portales tendieron a dar visibilidad a la información vinculada al impacto beneficioso del teletrabajo en la organización laboral, el rendimiento productivo, su control y su regulación, destacando casos específicos de empresas privadas y organismos de la administración pública.

Se observó que las temáticas que podrían relacionarse a cómo el teletrabajo impactó en la integridad física, psíquica, laboral y social del trabajador, fueron las menos visibilizadas. Se referenciaron generalidades sobre aspectos que fueron valorados de modo beneficioso como la conciliación entre los ámbitos privados y laborales de las y los trabajadoras/es y, en menor medida, las desventajas en su salud, pero no abundaron menciones con casos ejemplificadores. En este sentido, es interesante destacar que, si bien la regulación del teletrabajo es uno de los temas más mencionados, el derecho a la desconexión, como legislación que protege directamente al trabajador contra los aspectos negativos del trabajo a distancia, es poco visibilizado.

También, el posicionamiento a favor del teletrabajo identificado en ambos medios, incluyendo su formato híbrido, permite reflexionar sobre algunas regularidades terminológicas y su vinculación con las disputas de sentidos en la cultura: “modelos híbridos/mixtos de trabajo”, “flexibilidad laboral”, “ubicuidad laboral”, “nómades digitales”, “conciliación”, “eficiencia del trabajador”, “rendimiento por objetivos”, “derecho a la intimidad”, “derecho a la desconexión”. A modo tentativo, y con la idea de seguir profundizando estas cuestiones en investigaciones futuras, se considera que tales términos construyen el concepto de un nuevo mundo laboral que, de características híbridas, transforma y descentraliza espacios y rutinas de trabajo; en consecuencia, las y los trabajadoras/es deben, también, transformarse y descentralizarse. Un ejemplo de los cambios informados por estos medios es el concepto de medición del rendimiento laboral del trabajador por objetivos: bajo la argumentación de una mayor eficiencia, no se debate sobre posibles extensiones de la jornada laboral ante la ausencia de un horario laboral fijo, salvo en los pocos momentos que se hace referencia al derecho a la desconexión.

A modo de reflexión final, nos preguntamos en qué medida estas conceptualizaciones pueden avanzar sobre la construcción de dinámicas laborales que conforman relaciones de trabajo individualizantes. Y, en consecuencia, también nos preguntamos por su influencia en la disolución del espacio social del trabajo, en cómo ello impacta en el trabajador y, principalmente, en su organización



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

colectiva y en la resolución de conflictos laborales. Además, nos interesa reflexionar sobre los actores cuyas voces se construyen como las autorizadas para implementar, gestionar, vigilar y controlar diversos aspectos del trabajo a distancia.

En futuros estudios será interesante profundizar también en los posicionamientos de los actores involucrados: empresas, gobierno, sindicatos y trabajadores, a partir de la identificación de las fuentes que utiliza cada medio para dar visibilidad a estas voces. En este punto resultará fructífero comparar los resultados de este estudio con los del caso argentino, sin perder de vista la particularidad de cada uno de los contextos y de los medios masivos analizados.

Bibliografía citada

Angenot, M. (2012). *El discurso social. Los límites históricos de lo pensable y lo decible*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Boletín Oficial Español (BOE) Ley consolidada 10/2021 de trabajo a distancia. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con>

Coscia V. y Perbelliini M.(2021) “Teletrabajo, pandemia y visibilidad: representaciones mediáticas de las nuevas formas laborales y sus reglamentaciones”, con Perbellina, M. Jornadas Estudios internacionales América Latina y el Caribe. 27-29 de octubre, facultad de ciencias sociales, Universidad de Buenos Aires

Estrella, M.J. (2021) *Los desafíos del teletrabajo*, colección Sin Digital, Buenos Aires: Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES, Argentina).

Giniger, N. (2020) Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia, en Revista Observatorio latinoamericano y caribeño (OLAC), V.4, NI, pp. 24-39

Gramsci, A. (1974) *Literatura y Cultura Popular*, Tomo I. Buenos Aires: Cuadernos de Cultura Revolucionaria.

Hall, S. (1997). El trabajo de la representación. En E. Restrepo, C. Walsh y V. Vich (Eds.). *Sin Garantías: Trayectorias y problemáticas en estudios culturales* (pp.447-482). Popayán: Envión editores.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO
NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.
Escenario regional, reformas laborales y conflictos

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Hall, S. (1981). “La cultura, los medios de comunicación y el «efecto ideológico»” y “El trabajo de la representación”. En Curran, J., Gurevitch M, y Woollacot, J.(eds.) *Sociedad y comunicación de masas*, pp. 357-392. México DF.: Fondo de Cultura Económica.

Martínez, O. Soul, J., Rodríguez, G y Rodríguez, I (2021). El teletrabajo en época de emergencia. Disponible en <https://argentina.fes.de/e/documento-teletrabajo-en-epoca-de-emergencia-social>

Verón, E. (1987) *La semiosis social*. Gedisa: Buenos Aires.