

**Teletrabajo, regulaciones laborales y nuevos desafíos:
Un análisis comparado de los portales de noticias de Clarín y La Nación**

Vanesa Coscia. Instituto de Investigaciones Gino Germani-Universidad de Buenos Aires/Conicet. Contacto: vanesa.coscia@gmail.com

Mariela Cristina Salas. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Contacto: marielacsalas1985@gmail.com

1. Introducción

La pandemia por Covid-19, declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en marzo de 2020, generó un estado de emergencia en la salud pública mundial obligando a los distintos gobiernos a tomar medidas preventivas para hacer frente a los niveles de contagio del virus. En particular, el mundo laboral se desestabilizó por la imposibilidad de los y las trabajadores/as de asistir físicamente a sus lugares de trabajo ante las políticas de aislamiento. En este contexto, el teletrabajo devino en la modalidad laboral necesaria para continuar con las diversas actividades productivas, generando transformaciones en las relaciones laborales y en las formas de organizar el trabajo. Los tiempos y los espacios de trabajo se flexibilizaron y descentralizaron. Los procesos de informatización y digitalización se aceleraron. Las legislaciones de los distintos países se adaptaron para contener tal momento histórico.

Haciendo foco en la Argentina, el presente trabajo propone un análisis comparativo del discurso periodístico sobre el teletrabajo en los portales digitales de algunos de los diarios argentinos más leídos, Clarín y La Nación, con el objetivo de problematizar la visibilización de las representaciones mediáticas de esta modalidad laboral en tiempos de pandemia. Para ello, se seleccionaron un conjunto de noticias publicadas entre el 1 de abril de 2021, fecha de entrada en vigencia de la Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, y julio de dicho año. La normativa formalizó procesos y transformaciones que se venían desarrollando en el mundo del trabajo y que se impusieron y/o aceleraron durante el contexto pandémico.

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 el teletrabajo no es nuevo, se considera necesario indagar sobre los sentidos construidos en torno a su implementación forzada durante la pandemia. En particular, su vinculación con ideales neoliberales relacionados a la

glorificación de los valores empresariales, la eficiencia y simplificación de los procesos, al emprendedurismo y la competencia entre pares, como también a las “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).

Este estudio es parte de una investigación mayor que, de manera interdisciplinaria, cruza los estudios del trabajo con los estudios en comunicación y cultura, analizando los imaginarios que se construyen y circulan en cada momento histórico sobre el mundo laboral, en particular, en momentos de avance de los modelos neoliberales a nivel global (Coscia y Perbellini, 2021; Coscia y Ravenhill, 2024; Coscia y Salas, 2023; Salas, 2024). Se considera central abrir estos espacios de análisis para generar herramientas de pensamiento crítico y debatir sobre la visibilidad e invisibilidad de determinados sentidos sociales.

2. Precisiones teórico-metodológicas

Conceptualmente, se considera a los grandes medios masivos de comunicación como actores sociales y políticos que juegan un rol fundamental en la definición de las percepciones sobre el mundo y sus problemáticas (Gramsci, 1974). Asimismo, se concibe la cultura como un campo de disputa por los significados sociales, donde no hay batallas definitivas sino posiciones que se conquistan y/o se pierden en cada momento histórico (Hall, 1981 y 1997). En este sentido, tal como propone Angenot (2012), se va configurando una suerte de *hegemonía de lo decible y de lo pensable* a través de la producción y circulación de los discursos mediáticos, en cada coyuntura, sobre determinadas temáticas y/o actores sociales.

A nivel metodológico, se priorizó un enfoque cualitativo, con una perspectiva socio-semiótica para analizar las tensiones discursivas en las narraciones mediáticas (Verón, 1987). Se utilizaron cuatro categorías analíticas, creadas previamente (Coscia y Salas, 2023), para sistematizar las noticias seleccionadas a partir de las temáticas más y menos visibilizadas sobre el teletrabajo: "semana laboral" (la semana de trabajo con jornadas híbridas), "regulaciones" (las normativas que regulan el teletrabajo)", "productividad" (el incremento, o no, de la productividad a partir del teletrabajo) y "derecho a la desconexión" (la extensión o modificación de la jornada laboral con derecho del trabajador/a a desconectarse).

El corpus de análisis reúne un total de 99 noticias de los portales digitales de Clarín y de La Nación publicadas entre abril y julio de 2021, con 27 y 72 notas, respectivamente. En principio, se puede afirmar que el tema teletrabajo ha tenido tres veces más visibilidad en el

segundo medio que en el primero. En los dos medios, las temáticas más visibilizadas fueron “la semana laboral” y la “productividad”, mientras que las menos abordadas fueron “las regulaciones” y “el derecho a la desconexión”. En ambos casos, se publicaron noticias que se posicionaron a favor del teletrabajo y de los modelos de trabajo híbridos, principalmente¹.

3. Representación de los temas más y menos visibilizados

Semana laboral

La “semana laboral” fue el tema más cubierto por Clarín y por La Nación. En principio, ambos medios destacaron el teletrabajo como una medida de salud pública contra los avances del Covid-19. En este sentido, se visibilizaron noticias que enumeraron las distintas medidas implementadas por el gobierno nacional, los provinciales y el porteño, para restringir la circulación de la ciudadanía. Entre ellas, el teletrabajo se mencionó como una modalidad laboral que permitió prolongar el aislamiento y, a su vez, continuar con las actividades productivas. La publicación de los índices de contagios tendió a remarcar la importancia del teletrabajo como una medida sanitaria efectiva:

“Habrá 18 accesos a la Ciudad bloqueados y, además, las empresas, estudios y oficinas de profesionales deberán hacer teletrabajo. Rodríguez Larreta justificó las medidas que anunció en la tarde del viernes por el aumento exponencial en el promedio de contagios que se registró entre el 22 de marzo y el 11 de abril”. (Clarín, Ciudades, 30 de abril de 2021)

“Ante el panorama de contagios, el Ejecutivo provincial invitó a los Poderes Legislativo y Judicial y a los Municipios y Comunas, a priorizar en relación al personal de su dependencia la modalidad de prestación de servicios en forma remota o teletrabajo, en las áreas donde ello fuera posible”. (La Nación, Política, 12 de junio de 2021)

También, estos medios describieron el teletrabajo como una modalidad laboral en sí misma, apoyando los modelos híbridos o mixtos que combinan la presencialidad con el trabajo remoto. Se tendió a mencionar a aquellos sectores del mundo empresarial que promueven las modalidades híbridas. En este sentido, las notas destacaron que el trabajo a distancia no es una modalidad laboral nueva pero que, implementada de forma forzada por la pandemia, aceleró procesos que ya estaban en marcha:

¹ Teletrabajo, trabajo remoto, trabajo a distancia, trabajo telemático, Smart working son diversas denominaciones, algunas de ellas con distintas características, que dan cuenta del desarrollo de la actividad laboral fuera del lugar de trabajo tradicional. En este escrito los tomamos como sinónimos a los fines del análisis de las representaciones mediáticas.

“El trabajo del futuro ya llegó. Menos espacios y rediseño de oficinas, tareas remotas, exigencias flexibles y nuevos talentos y capacidades de adaptación a los cambios permanentes son algunas de las tendencias que aceleró la pandemia. Nada que no estuviese previsto de antemano. No obstante, ‘lo que pensamos que iba a demorar 10 años nos pasó en 1’, sintetizan desde el ámbito empresario”. (Clarín, Economía, 1 de junio de 2021)

“Si hoy caminás por el microcentro, el panorama es desolador, pero lo de las oficinas vacías no va a quedar así. Quizás la pandemia aceleró una tendencia que por ahí debería haber comenzado antes, que es la del trabajo híbrido” [El CEO de Newmark, Domingo Speranza]. (La Nación, Economía, 2 de mayo de 2021)

Así, las noticias remarcaron que el teletrabajo había llegado para quedarse, más allá de la pandemia, principalmente con un posicionamiento a favor de los modelos híbridos. Para ambos medios, los formatos laborales mixtos son parte de la herencia positiva que ha dejado la pandemia, la “nueva normalidad”, aunque con desafíos que no cuestionan su perpetuidad:

“Virtual y presencial: cómo será el trabajo en el mundo de la pospandemia.

El año pasado, el teletrabajo creció pero en ‘la nueva normalidad’ se impondrán los modelos híbridos y flexibles”. (Clarín, Economía, 1 de junio de 2021)

“ ‘Hay que conseguir lo mejor de los dos mundos. Ver qué te da la presencialidad y qué el hecho de trabajar remoto. Ya no somos espectadores, sino que lo estamos haciendo. Hay que tener la conversación de qué es lo mejor del mundo remoto y qué lo mejor de lo presencial’, agregó la periodista especializada en innovación Martina Rúa” (La Nación, Economía, 21 de abril de 2021).

Desde esta mirada puesta en la hibridez, Clarín y La Nación destacaron los beneficios del teletrabajo. En las noticias seleccionadas, se resaltaron aspectos como la conciliación entre el ámbito privado y laboral del trabajador, el ahorro de costos para las empresas y los trabajadores, las mejoras en el rendimiento laboral y la productividad, el cuidado del medioambiente, la reducción de la concentración urbana, entre otros aspectos:

“Ya en 2016 la Organización Internacional del Trabajo advertía sobre las mejoras sociales y laborales que esto podía aportar. ‘Los beneficios para los trabajadores van desde desplazamientos más breves, menores gastos personales relacionados con el trabajo y un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral (...). Para los gobiernos, el teletrabajo podría ser una estrategia para hacer frente a los problemas medioambientales y de congestión urbana’ ”. (Clarín, BrandStudio, 12 de abril de 2021)

“Muchas personas experimentaron una forma de trabajar y vivir más alineada con su búsqueda de calidad de vida, obteniendo un mejor balance entre el tiempo de trabajo y personal. Para los jóvenes, la ciudad difícilmente deje de ser el polo atractivo que es hoy. (...) Sin embargo, tal vez exista mayor percepción de que los costos de la vida urbana pueden ser mitigados sin resignar sus beneficios”. (La Nación, Propiedades, 7 de junio de 2021)

A su vez, ambos medios destacaron las ventajas de la presencialidad en las dinámicas laborales, haciendo foco en la sociabilidad, el fomento de la motivación y la creatividad junto a la mejora del clima laboral y el desarrollo de la confianza. La experiencia de la pandemia es retomada para revalorizar la presencia física del empleado en los lugares de trabajo:

“Además de las relaciones personales, generar vínculos en el ámbito laboral es importante para crear un buen clima organizacional y potenciar la motivación, pero hace ya más de un año que muchos argentinos trabajan desde su hogar y han perdido ese día a día con sus compañeros de trabajo que es tan importante, no solo en la búsqueda de los objetivos de la organización, sino también socialmente hablando”. (Clarín, Relaciones, 20 de julio de 2021)

“(…) la pandemia nos enseñó que el teletrabajo funciona y es eficaz, pero que también es muy necesaria la presencialidad, ya que fomenta una mayor interacción y donde los empleados adquieren mejor la cultura de trabajo de las empresas. Vemos a futuro que la gran mayoría de las empresas trabajarán bajo un modelo mixto, es decir combinando los días de la semana entre la casa y la oficina”. (La Nación, Propiedades, 29 de junio de 2021)

Por último, se destacaron un conjunto de noticias que refieren a “modelos para trabajar desde donde quieras” e introducen la variable del teletrabajo a nivel internacional: “nomadismo digital” y “*workation*”, son modelos de trabajo donde los tiempos y los espacios laborales son flexibles y deslocalizados. Así, estos medios promovieron la tendencia de teletrabajar viajando por diferentes países, combinando el trabajo con el ocio:

“Antes de que el teletrabajo fuera la norma, sólo algunos aventureros se animaban a mantener un mismo trabajo estable de forma remota, mientras iban saltando cada dos o tres meses de país en país, buscando aventura y sin domicilio fijo. A estas personas se las llama nómadas digitales”. (Clarín, Economía, 15 de julio de 2021)

“Ahora el *workation* suma también a profesionales de distintos sectores que, con las ventajas que da el teletrabajo que todavía se mantiene, estiran las vacaciones más días y dedican algunas semanas a trabajar desde el destino elegido para el viaje. Frente a la computadora, pero con vista al mar, la montaña o la ciudad soñada, un cambio envidiable” (La Nación, Lyfestile, 4 de julio de 2021).

Se puede observar que la categoría “semana laboral” tendió a reunir representaciones del teletrabajo desde sus aspectos positivos. Para estos medios, el contexto pandémico permitió revalorizar los modelos laborales mixtos, y al sector empresarial que lo promueve, desde sus resultados beneficiosos: el mundo actual pudo continuar, por lo menos en el corto plazo, y los desafíos de un futuro, concebido en términos híbridos, parecen no cuestionarlo.

b) Productividad

La productividad fue el segundo tema más mencionado por Clarín y La Nación. En general, y en relación a líneas anteriores, estos medios tendieron a destacar los resultados positivos del teletrabajo afirmando que ha permitido la continuidad de diversas actividades laborales durante la pandemia, manteniendo o aumentando la productividad. Incluso, la implementación forzada del trabajo remoto ha permitido expandir los límites de lo que es posible de teletrabajar, aunque se mantienen los desafíos sobre su continuidad:

“La forzada experiencia remota a partir del Covid-19 sirvió de prueba piloto y sorprendió a personas, corporaciones y gobiernos de todo el mundo con resultados en los que la productividad se mantuvo -y hasta mejoró-, y con ejemplos de miles de actividades que parecían imposibles a la distancia pero que probaron con creces que funcionan a través de una buena conexión a internet”. (La Nación, Propiedades, 7 de junio de 2021)

“El teletrabajo permitió la continuidad operacional de las empresas, ¿pero cuán sustentable es en el tiempo? Se lo preguntaron estudiosos de todo el mundo”. (Clarín, Arquitectura, 26 de abril de 2021)

Desde esta postura, las noticias describieron las transformaciones de un mundo laboral pos covid con otras condiciones y necesidades productivas. Nuevamente, el sector empresarial es glorificado desde sus iniciativas para prolongar el teletrabajo bajo los formatos mixtos. En este sentido, se destacó el avance del desarrollo tecnológico. Estos medios conciben que las TIC han permitido transitar la pandemia y mantener la producción, destacando valores como la eficiencia y la simplificación de las rutinas productivas. Sin embargo, se destaca que para perpetuarse en este nuevo mercado laboral trabajadores y empresas deben modernizarse y adaptarse a los cambios desarrollando nuevas capacidades e invirtiendo en tecnología:

“El fenómeno tecnológico de la robotización y la búsqueda de mayor eficiencia operan en beneficio de la productividad y en desmedro de la ocupación, particularmente de aquellas personas que no adquieren los conocimientos necesarios. En el área de los servicios, el teletrabajo está teniendo, además, un fuerte impacto en la simplificación de las organizaciones”. (La Nación, Editoriales, 3 de abril de 2021)

“Nuevas tecnologías se vuelven vitales: las empresas que no inviertan al menos 10% en nuevas tecnologías desaparecerán. Nuevas empresas tecnológicas pueden desbancar a las tradicionales que no se transformen digitalmente realmente”. (Clarín, Economía, 26 de mayo de 2021)

A raíz de lo anterior, ambos medios mencionaron la necesidad de reinventar o actualizar la formación de los y las trabajadores/as para responder a las demandas del mundo laboral pos-

covid. La Nación mencionó el desarrollo de “habilidades y técnicas blandas” y Clarín la necesidad de un modelo educativo para la producción de “bienes intangibles”:

“La clave es que se requieren nuevas habilidades; hay un cambio en el paradigma sobre las habilidades técnicas y blandas que se exigen para que las personas puedan pensar en estos nuevos procesos (...) la comunicación asertiva, la capacidad de tomar decisiones rápidas, la creatividad, la capacidad de trabajar en equipo, el espíritu crítico y el pensamiento divergente” [Gustavo Aguilera, director de Talent Solutions y People & Culture de ManpowerGroup Argentina] (La Nación, Economía, 11 de abril de 2021)

"Lo educativo tiene que cambiar también. Porque cuando vemos cómo se crea valor en el mundo, lo primordial son bienes intangibles. Esos son los cambios que se requieren para los trabajos del futuro" [Sergio Kaufman, presidente de Accenture Argentina]. (Clarín, Economía, 1 de junio de 2021)

A su vez, se destacaron iniciativas en pos de la flexibilización de los tiempos laborales. En este sentido, se mencionó la necesidad de organizar el trabajo por objetivos o proyectos, más que por la cantidad de horas presenciales:

“Hoy asistimos a una mayor libertad para organizar la vida profesional, laboral y social: la flexibilidad de horarios y el relacionamiento virtual requiere una revisión en los procesos y/o controles existentes a fin de determinar si deben ser adecuados”. (La Nación, Opinión, 1 de abril de 2021)

“Las formas de trabajo cambiaron mucho en los últimos años. Hace tiempo ya que un gran número de empresas implementaba el home office algunos días de la semana. Muchas también ya se regían por objetivos más que por horas de presencia en la oficina”. (Clarín, BrandStudio, 29 de junio de 2021)

También, se destacaron una serie de noticias vinculadas a la promoción del mercado inmobiliario, que describen transformaciones que promueven la deslocalización del espacio laboral, tanto del empleador como de los y las trabajadores/as. Por un lado, estos medios tendieron a proponer un nuevo concepto de edificios de vivienda que incluyeran entre sus amenities áreas comunes de trabajo, “la oficina en casa pero fuera de casa”. Por el otro, se propuso la necesidad de “rediseñar las oficinas” para generar espacios de encuentro entre empleados, buscando potenciar su productividad mediante la socialización y el disfrute:

“Si los SUM tenían antes una intención de reunión, ahora esa intención es parcial. Lo que hicimos fue, sin anular el SUM y generar para las horas del día un espacio de coworking incorporando tecnología, wi-fi integral en todo el edificio y un televisor grande que puede funcionar como segundo monitor”. (La Nación, Propiedades, 28 de abril de 2021)

“Las empresas están frente al desafío de reinventar el espacio de trabajo y aprovechar esta oportunidad para una nueva etapa en el vínculo con sus equipos. En este sentido, los desarrolladores estamos sumando propuestas interactivas en nuestros edificios, con halls y espacios comunes o multiuso para favorecer la interacción y el bienestar de quienes los habitan”. (Clarín, Arquitectura, 26 de abril de 2021)

Por último, Clarín y La Nación hicieron foco en el afianzamiento de requerimientos del mercado laboral como la búsqueda de empleo remoto, las profesiones vinculadas a las TIC, las modalidades *freelance* y los sueldos dolarizados. Aquí, la mirada está puesta en los desafíos de las empresas para ofrecer oportunidades laborales atractivas y en la capacidad de los trabajadores para conseguirlas de acuerdo a su formación, emprendedurismo y estrategias de movilidad laboral. En ambos casos, se destaca como valor el individualismo y la competencia entre pares (más que la solidaridad) para hacerse un lugar en el mercado laboral:

“Hoy en día, según refleja nuestro análisis, los candidatos buscan que el teletrabajo 100% se prolongue más allá de la coyuntura actual y sea una forma de contratación en sí. (...) Percibir un mejor sueldo, o incluso ganar en monedas fuertes como el dólar, también son condiciones que incentivan la movilidad laboral del rubro. Es fundamental que las empresas consideren este tipo de datos para elaborar propuestas laborales que sean atractivas para los candidatos” [Alexis Valín, CEO de Workifit]. (Clarín, Economía, 12 de mayo de 2021)

“La avanzada *freelance*, que se acrecentó con el cepo cambiario y el teletrabajo por la pandemia, se siente en distintas empresas argentinas basadas en el conocimiento, que denuncian que están perdiendo trabajadores de forma sostenida por el incentivo que tienen para trabajar para el exterior y cobrar en dólares que no ingresarían al sistema” (La Nación, Economía, 8 de abril de 2021).

En este estudio, se observa una continuidad con los análisis previos (Coscia y Perbellini, 2021; Coscia y Salas, 2023; Salas, 2024) dado que los medios analizados reafirman la implementación beneficiosa del teletrabajo y sus modalidades, glorificando las iniciativas empresariales: el trabajo a distancia permitió y amplió la continuidad productiva. Incluso, los desafíos a futuro se asientan en el mantenimiento del trabajo remoto adaptándose a los cambios marcados por la flexibilidad y la deslocalización: rendimiento por objetivos, desarrollo tecnológico, rediseño de espacios, nuevos modelos educativos. Desde estos discursos mediáticos, hay una tendencia a destacar que la empleabilidad depende de las aptitudes individuales y empresariales para competir y adaptarse a las transformaciones.

c) Regulaciones del teletrabajo en Argentina

Respecto de “las regulaciones” del teletrabajo, este tema fue también informado desde Clarín y La Nación. En particular, en este apartado se analiza la visibilización otorgada a la Ley

27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Se observó que Clarín tendió a describir la normativa citando sus distintos artículos, mientras que La Nación debatió su aplicabilidad. Ambos medios destacaron la imposibilidad de aplicarla a los sectores informales, teniendo en cuenta la alta tasa de empleo no registrado en el país. Además, se mencionaron problemáticas sobre la representación sindical.

A nivel normativo, se mantiene la idea de un afianzamiento de procesos ya existentes. Ambos medios resaltaron la necesidad de reformar las actuales normativas laborales para adecuarlas a procesos que acelera o impone el teletrabajo en pandemia, promoviendo su perpetuidad más allá de la emergencia sanitaria. En particular, La Nación problematizó la aplicabilidad de este marco regulatorio en el contexto post pandémico:

“En el futuro es esperable que estas tendencias aumenten. La pandemia vino a acelerar algunos procesos en favor del trabajo a distancia a la vez que pone de manifiesto la necesidad urgente de repensar algunas reglas hasta ahora rígidas e intocables de las relaciones laborales”. (Clarín, Opinión, 1 de mayo de 2021)

“(..) la ley le da ‘un abordaje analógico, con mirada del pasado, a una modalidad digital, del presente y del futuro’ ”. (La Nación, Economía, 3 de mayo de 2021)

Tanto Clarín como La Nación describieron distintos aspectos de esta normativa. En principio, se destacó que la ley no tendrá lugar en los casos que el teletrabajo ocurra por causa de la emergencia sanitaria. Aquí, se debatió sobre el momento de aplicación de la normativa, ya que por más que el empleado esté teletrabajando, si la relación laboral se define a causa de la pandemia o alguna situación excepcional, los trabajadores quedan fuera de su regulación:

“Lo primero que hay que saber es que la aplicación de la norma quedó suspendida momentáneamente por el Ministerio de Trabajo en el caso de los empleados que pasaron a home office durante la pandemia del coronavirus. Por supuesto, esto incluye a muchísimas personas ya que la cuarentena depositó a muchos puestos de trabajo puertas adentro”. (Clarín, Tecnología, 3 de abril de 2021)

“¿Trabajar en casa, en vez de ir a la oficina, como una medida de prevención frente a la pandemia? ¿O teletrabajar “con todas las de la ley”? En medio de la segunda ola de contagios de Covid-19 y en el peor mes en lo que va de la emergencia sanitaria entró en vigencia la norma que regula el teletrabajo, aprobada por el Congreso en julio de 2020, pensada, según surge de su letra, para la era de la pospandemia (...)” (La Nación, Economía, 3 de mayo de 2021).

Otros artículos de la ley que se mencionaron fueron la voluntariedad en el establecimiento de los contratos de teletrabajo entre empleador y trabajador; y la reversibilidad

de los mismos. Nuevamente, La Nación tiende a debatir sobre la aplicabilidad de estos derechos:

“Reversibilidad. El empleador puede exigir el cese del teletrabajo y pedir que se vuelva a la presencialidad. Pero tiene que tener un motivo razonable que fundamente el pedido”. (Clarín, Tecnología, 3 de abril de 2021)

“Una de las críticas al derecho de reversibilidad es que se pretende dar por hecho que los empleadores tendrán espacios físicos disponibles por si los empleados quieren volver a la presencialidad. En la práctica, en los últimos tiempos hubo (...) una tendencia en algunas empresas a desalquilar lugares y a diseñar oficinas “innominadas”, es decir, con menos de un puesto por empleado (lo que implica que no podría estar una cierta parte del plantel en el lugar, a un mismo tiempo)” (La Nación, Economía, 3 de mayo de 2021).

También, estos medios destacaron los gastos que debe cubrir el empleador cuando el trabajador o la trabajadora realizan sus funciones de forma telemática. Clarín recupera las regulaciones sobre los accidentes laborales para definir los equipos de trabajo que debe proveer el empleador, mientras que La Nación debate sobre aquellas empresas que tienden a cubrir estos gastos, o a no hacerlo, en función de los convenios colectivos de trabajo:

“El empleador tiene que proporcionar equipamiento, como ser hardware y software, para que el trabajador pueda realizar sus tareas. Además, tendrá que asumir costos de instalación, mantenimiento y reparación, o hasta compensar al empleado por usar recursos propios. Y acá hay algo importante que viene desde 2012, cuando se establecieron normas sobre accidentes de trabajo: el empleador debe proveer silla ergonómica, matafuegos, botiquín y hasta un pad de mouse si así fuese necesario”. (Clarín, Tecnología, 3 de abril de 2021)

“(...) la ley de teletrabajo es muy taxativa respecto al personal dentro de convenio, mientras que es ambigua respecto del personal no agremiado. ‘La mitad de los abogados dice que ya está en funcionamiento y la otra mitad que no, entonces las organizaciones están con que no está en funcionamiento y por eso no están pagando (...)’ ” [Marcela Angeli, directora de Talent & Rewards de Willis Towers Watson] (La Nación, Economía, 21 de mayo de 2021).

Por último, Clarín y La Nación coinciden en presentar como problemáticos dos aspectos de la normativa: la exclusión de los sectores informales y los desafíos para la organización gremial. En primer lugar, las noticias debaten sobre la capacidad inclusiva de la normativa al dejar fuera a los sectores que no cuentan con trabajo registrado:

“Aferrarse con uñas y dientes a la forma tradicional de empleo asalariado registrado y en consecuencia regular con tanto énfasis la realidad laboral de menos de la mitad de los trabajadores es una mirada miope y cortoplacista. Recordemos este 1° de mayo al 39% de

trabajadores vulnerables del que no se habla tanto y para el cual no se trabaja -valga la redundancia- lo suficiente”. (Clarín, Opinión, 1 de mayo de 2021)

“Bajo la excusa de proteger al empleado, se creó la ley del teletrabajo, que implica la imposibilidad de rotar al personal. Esto: ¿da más inclusión laboral a los que están fuera del sistema? ¿Logra modernizar el régimen laboral? ¿Es financiable? Los resultados están a la vista: solo protege al que ya está dentro del sistema y excluye aún más a los que necesitan trabajo” (La Nación, Economía, 10 de julio de 2021).

En relación a la organización sindical, se plantean algunos desafíos a la representación gremial como la disolución del espacio colectivo de trabajo y la afiliación de los teletrabajadores a los sindicatos tradicionales:

“Hoy muchos de estos debates continúan. Los aumentos salariales producto de la negociación colectiva en un contexto inflacionario y cuestiones como el lugar de trabajo (y los pormenores del llamado teletrabajo) son algunos de los principales motivos de la crispación registrada trimestralmente por el Índice de Conflictividad Laboral del CEPE-UTDT” (Clarín, Opinión, 1 de mayo de 2021).

“(…) uno de los pocos sindicalistas que intervino fue Daer. Pidió que se mantengan los mismos derechos y obligaciones que en la modalidad presencial, y se preocupó por dejar en claro en la letra chica que no se trata de una nueva actividad, lo que hubiera habilitado a algún gremio moderno a avanzar sobre la representación de los miles de teletrabajadores. Fue una manera de cercar el territorio que el sindicalismo tradicional considera propio” (La Nación, Política, 29 de mayo de 2021).

En este caso, se observó que tanto Clarín como La Nación apoyaron la necesidad de un nuevo marco normativo que regulara procesos ya presentes en la realidad laboral pero que se afianzaron con la pandemia, “la nueva normalidad”. Los principales aspectos descritos de la ley como la cobertura de gastos, reversibilidad y voluntariedad de los contratos, reafirman valores centrados en la flexibilidad, la deslocalización, incluso la capacidad individual para definir los límites de desarrollo de la jornada laboral, como se verá en el siguiente apartado.

d) Derecho a la desconexión

El "derecho a la desconexión" fue el tema menos informado en ambos medios. En las pocas notas que se mencionó, se hizo referencia a que el derecho a la desconexión está incorporado en la Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo y que protege al trabajador de recibir mensajes por fuera de su horario laboral:

“Son cada vez más repetidas las situaciones en las que jefes mandan mensajes de Whatsapp a sus empleados con consultas laborales, con lo cual este es un punto clave de la ley. Y acá aparece otro factor: cuando se trabaje en otro huso horario, esto es, para o desde otro país,

el empleador debe respetar los tiempos de descanso aunque estos no coincidan con los de su locación”. (Clarín, Tecnología, 3 de abril de 2021)

“La regulación fija, además, el derecho a la desconexión digital: mientras que la ley dice que el empleador no puede remitir comunicaciones fuera de la jornada establecida, la reglamentación indica que tal cosa sí puede ocurrir ‘cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios, o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva’. Quien trabaja, de todas formas, no queda obligado a responder fuera de su horario (...)”. (La Nación, Economía, 3 de mayo de 2021)

También, estos medios reconocieron la existencia de efectos adversos del teletrabajo vinculados al desarrollo de la jornada laboral, con implicaciones perjudiciales para la salud física, psíquica y social del trabajador, como la sobrecarga digital y el trabajo en soledad:

“ ‘Después de todo un año de trabajo remoto y de actividad social restringida se hace cada vez más pesada la jornada de trabajo en soledad y se extraña mucho la interacción con colegas’, sostiene Andrea Ávila, CEO de Randstad para Argentina y Uruguay”. (Clarín, Economía, 14 de abril de 2021)

“Al participar de una encuesta de casos argentinos hecha por la Universidad del CEMA y la Escuela de Negocios de Barcelona Eada, el 48% de 871 empleados entrevistados entre agosto y septiembre de 2020, dijo teletrabajar más de 8 horas diarias. Y el 15% señaló que le dedica al trabajo remoto más de 4 horas diarias en exceso del horario habitual”. (La Nación, Economía, 3 de mayo de 2021)

A su vez, ambos medios destacaron aspectos que dificultan el teletrabajo, principalmente los modelos de trabajo 100% remotos, donde los límites entre el espacio laboral y privado tienden a desdibujarse. En relación con ello, La Nación menciona la necesidad de proteger los datos personales:

“(…) la dificultad para mantener el equilibrio entre vida personal y laboral (32%); el home school de los hijos y la sobrecarga de tareas que eso conlleva (30%); no contar con un espacio separado para trabajar (26%); no tener el equipamiento adecuado (23%); sentirse solo o aislado (20%); trabajar en casa también con la pareja (18%) y tener problemas físicos debido a una postura de trabajo incorrecta (13%)”. (Clarín, Economía, 14 de abril de 2021)

“La digitalización también planteó desafíos por la confidencialidad que debe mantenerse en el teletrabajo, la necesidad de recurrir a la ciberseguridad en las transacciones, y en la protección de datos personales en un contexto de trabajo digital”. (La Nación, Opinión, 1 de abril de 2021)

Por último, en ambos medios se observó la tendencia a destacar el posicionamiento empresarial, particularmente reforzar la función de las agencias de recursos humanos y del “líder de equipo”, desde un rol paternalista respecto del trabajador. En este sentido, las noticias

destacaron la capacidad de estos actores, en tanto líderes “ceranos y empáticos” con sus empleados, para contener situaciones derivadas de los efectos adversos del teletrabajo:

“Fue un acompañamiento muy intenso, tanto desde RRHH como del resto de las áreas. Los líderes nos enfocamos en estar cerca de nuestros equipos, disponibles, acompañando y contemplando las particularidades y situaciones de cada persona, tanto en Argentina como en el resto de los países” [Paula Cristi, Gerente General de Despegar Argentina y Uruguay] (Clarín, BrandStudio, 24 de junio de 2021).

“ (...) las empresas se encontraron con el deber renovado de cuidar de sus empleados. “Cuando las escuelas cerraron, los niños empezaron aparecer sentados en los regazos de sus padres durante las reuniones por Zoom. (...) Muchos empleadores reaccionaron aumentando la flexibilidad, agregó, entendiendo que los empleados que también son padres y cuidadores y que estaban haciendo malabarismos con unas cargas descomunales [Ruth Turner, directora senior del Forward Institute] (La Nación, Lifestyle, 29 de abril de 2021)

Respecto del derecho a la desconexión, el tema menos visibilizado, se destacaron sobre todo los aspectos negativos del teletrabajo 100% remoto y la necesidad de una normativa protectora del trabajador. También, se mencionó el rol de las agencias de recursos humanos que promueven la flexibilidad y deslocalización de los sistemas híbridos junto al lugar de los líderes de equipo a quienes se les impone como objetivo, desde el sector del “arriba empresarial”, que logren un equilibrio laboral que beneficie y contenga al teletrabajador.

Conclusiones

En el presente trabajo se realizó un análisis acerca de las representaciones construidas sobre el teletrabajo en la prensa digital argentina a partir de las noticias publicadas en los portales web de Clarín y de La Nación entre abril y julio de 2021. En principio, ambos medios destacaron que el teletrabajo no es una modalidad laboral que surgió en la pandemia, pero la emergencia sanitaria forzó su adopción en distintas ramas productivas acelerando procesos que ya estaban en marcha. Desde esta concepción, ambos medios reforzaron un posicionamiento a favor del teletrabajo, dentro de los modelos laborales híbridos, destacando sus aspectos positivos. Por el contrario, los efectos y consecuencias adversas del trabajo remoto fueron poco destacadas.

En lo específico, los análisis sobre “la semana laboral” y “la productividad”, los temas más visibilizados, describieron los beneficios del teletrabajo y sus modalidades mixtas apoyándose en los resultados de su implementación, principalmente, que el mundo laboral pudo continuar siendo productivo y eficiente: ahorro de costos, flexibilidad, conciliación, mejoras

productivas. Incluso, los desafíos a futuro se plantearon buscando la continuidad de estas transformaciones, en pos de la “nueva normalidad” apoyada en la hibridez laboral.

Por otro lado, las noticias sobre las “regulaciones” y el “derecho a la desconexión” - muy poco informado- tendieron a respaldar la idea de un “mundo híbrido” que ha venido para quedarse pero que es necesario reglamentar. En este sentido, se observó que las menciones de la ley del teletrabajo tendieron a describir la regulación de la tan laureada flexibilidad y deslocalización que introduce el teletrabajo; y muy brevemente la necesidad de reglamentar para reducir sus efectos negativos. Aquellos cuestionamientos sobre su aplicabilidad no pusieron en duda la necesidad de su reglamentación, aunque se resaltó la imposibilidad de aplicarla a los vastos sectores de trabajadores y trabajadoras informales.

Se considera que este desbalance entre lo más visibilizado y lo poco representado, y los modos en que fue informado, parte de un posicionamiento de estos medios que tiende a dar prioridad a la mirada empresarial. En particular, se identifican ideales asentados en lineamientos neoliberales como la glorificación de los valores empresariales, el rol central de las agencias de recursos humanos como reemplazo del “jefe tradicional”, la eficiencia y simplificación de los procesos, el emprendedurismo, el individualismo y la competencia entre pares. En este sentido, se opacan las voces de otros actores sociales con perspectivas alternativas como el punto de vista de los y las trabajadores/as que ponen sus cuerpos y deben adaptarse a cada nueva modalidad laboral. Así, se observó que la temática del derecho a la desconexión, como normativa que protege al trabajador de los efectos negativos del teletrabajo, fue poco problematizada. A su vez, la sobrecarga de las tareas domésticas y laborales sobre la mujer teletrabajadora en pandemia, tampoco fueron visibilizadas.

En efecto, las transformaciones resaltadas por estos medios para atender al mundo laboral pospandemia, como la medición del rendimiento laboral por objetivos, las remodelaciones de los espacios domésticos y laborales, bajo la argumentación de una mayor eficiencia y conciliación, no profundizan sobre las 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 su vez, las noticias que focalizaron en la adopción de tecnología, la modernización de los procesos productivos y el desarrollo de nuevas capacidades, se centraron en oportunidades económicas como la dolarización salarial, pero no profundizaron sobre los mecanismos de exclusión que éstas conllevan. En consonancia, se enaltece el emprendedurismo y las aptitudes individuales para competir en el mercado laboral.

Por último, las organizaciones gremiales y su rol en la defensa de los trabajadores también fueron poco visibilizadas. Si bien la ley de teletrabajo da lugar a la intervención de los

convenios colectivos y la representación sindical, fue poco referido en las notas. A su vez, se mencionó pero no se profundizó en los mecanismos de individualización que el teletrabajo introduce en las relaciones laborales como la disolución del espacio colectivo de trabajo y su impacto en la organización colectiva. Las perspectivas de trabajo, defensa y formación, los espacios de descanso y disfrute, autogestionados por los trabajadores, no tuvieron lugar en estas noticias. En cambio, el empresariado paternalista, las agencias de recursos humanos y los líderes de equipo “protectores” de sus empleados -que tienen como uno de sus objetivos empatizar y gestionar las problemáticas de los trabajadores- fueron los actores que se resaltaron con la pandemia. Sobre estas cuestiones se indagará en próximas investigaciones.

Bibliografía citada

- Angenot, M. (2012). El discurso social. Los límites históricos de lo pensable y lo decible. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Coscia V. y Perbellini M. (2021) “Teletrabajo, pandemia y visibilidad: representaciones mediáticas de las nuevas formas laborales y sus reglamentaciones”, en Jornadas Estudios Internacionales América Latina y el Caribe. 27-29 de octubre, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Coscia V. y Ravenhill, J. (2024). Representaciones mediáticas de la Ley de Sindicatos (2016) en el Reino Unido y sus vinculaciones con las teorías liberales, Cuadernos de Relaciones Laborales, 42(1), 195-210.
- Coscia V. y Salas M. (2023) “Teletrabajo en España post pandemia: un estudio de los principales portales digitales de noticias”, en Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 2-4 de agosto, en Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.
- 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: Envió editores.
- 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>
- Salas, M. (2024) “Teletrabajo en Argentina y España: comparando representaciones de Clarín y de El País” en Imaginarios globales y representaciones mediáticas del mundo del trabajo en momentos de avance neoliberal, en prensa.
- Verón, E. (1987) La semiosis social. Gedisa: Buenos Aires.