

ARTÍCULO

Teletrabajo en Argentina y España: un análisis desde las representaciones de diarios conservadores

VANESA COSCIA | Instituto de Investigaciones «Gino Germani», Universidad de Buenos Aires.
Argentina
vanesa_coscia@yahoo.com.ar · ORCID: 0000-0003-1517-2705

| 1

Recepción: 13/3/2025. Aceptación: 2/12/2025. Publicación: 27/2/2026.

Resumen

Este estudio se propone identificar la visibilidad mediática que fuera otorgada a la problemática del teletrabajo en Argentina y en España en dos de sus principales portales digitales de noticias que comparten un mismo perfil editorial: *La Nación* para Argentina y *El Mundo* para España, durante el año 2021, cuando entraron en vigencia las leyes que regulaban el teletrabajo en cada país. Ambos medios se distinguen por tener un perfil pro-empresarial, de tendencia conservadora en lo social y liberal en lo económico.

Metodológicamente, se privilegia un abordaje cualitativo basado en el análisis de los sentidos sociales y las dinámicas discursivas de construcción de las noticias, desde un enfoque socio-semiótico que permite indagar en las tensiones que se producen a nivel discursivo en la superficie mediática.

Este trabajo comparado permite analizar las representaciones principales acerca de las formas en que se ha informado sobre esta modalidad laboral, sus regulaciones y los cambios que supone para los trabajadores en un contexto de pandemia global.

Palabras clave: representaciones mediáticas, teletrabajo, pandemia

Smartworking in Argentina and Spain: an Analysis from the Representations of Conservative Newspapers

Abstract

This study aims to identify the media visibility that was given to the issue of smartworking in Argentina and Spain in two of their main digital news portals which share the same editorial profile: *La Nación* for Argentina and *El Mundo* for Spain, during the year 2021, when the laws regulating telework came into force in each country. Both media are distinguished by a pro-business profile, with a socially conservative and economically liberal tendency.

Methodologically, a qualitative approach based on the analysis of the social meanings and discursive dynamics of the construction of the news is favoured, from a socio-semiotic approach that allows us to investigate the tensions produced at the discursive level on the media surface.

This comparative study allows us to analyse the main representations about the ways in which this modality of work has been reported, its regulations and the changes it entails for workers in a context of global pandemic.

Keywords: media representation, smartworking, pandemic

1. Introducción

Desde marzo de 2020, producto de la pandemia global por COVID-19, se asistió a un proceso acelerado, en el país y en el mundo, de la forma de trabajo no presencial denominada teletrabajo o *smart working*. En este estudio, nos interesa identificar la visibilidad mediática que fuera otorgada a la problemática del teletrabajo en Argentina y en España en dos de sus principales portales digitales de noticias: *La Nación* para Argentina y *El Mundo* para España, durante el año 2021. La elección de este año se debe a que entraron en vigencia las leyes que regulaban el teletrabajo en cada país: en el primer semestre de 2021 en Argentina y en el segundo semestre en España. Este estudio comparado permite analizar sentidos privilegiados y representaciones principales en cuanto a las formas en que se representa esta modalidad laboral y los cambios que supone, en un contexto global post pandemia, en dos países que, posicionados en diferentes latitudes, comparten históricamente tradiciones laborales y sindicales. Además, este análisis se realiza en dos medios que tienen un similar perfil editorial: pro-empresarial, de tendencia conservadora en lo social y liberal en el plano económico.

Entre los interrogantes que guían este trabajo, se encuentran: ¿Cuáles lecturas se privilegiaron y qué sentidos se asignaron a esta forma laboral desde estos medios en el año posterior a la declaración de la pandemia? ¿Qué aristas se enfatizaron en relación con las normativas que regulan el teletrabajo? ¿Qué se mencionó sobre la productividad, la extensión de la jornada laboral, los derechos de los y las trabajadores/as? ¿Cuáles posturas se resaltaron? ¿Qué posicionamiento tomaron los mismos medios en relación al teletrabajo, los modelos híbridos o la modalidad de trabajo presencial? ¿Se puede afirmar que hubo un tratamiento diferencial del teletrabajo entre un país europeo y otro de América Latina?

El enfoque metodológico para el análisis de las representaciones mediáticas supone la combinación de un conjunto de herramientas socio-semióticas (Verón, 1987) que permite dar cuenta de las interrelaciones discursivas y las articulaciones socio-comunicacionales en la superficie mediática, privilegiando la mirada cualitativa y el análisis de los sentidos sociales que rodean a la temática laboral y a sus principales aspectos. De esta manera, en este estudio se concibe a los discursos mediáticos como lugares de producción del sentido y como «hechos históricos» que pueden circular en un determinado contexto y no en otros, desde los elementos formales, de contenido y de los actores que se pudieron identificar en las noticias. Dicho análisis tuvo en cuenta el contenido de los mensajes pero también sus modos de organizarlos, combinarlos y las fuentes utilizadas para «narrar» las noticias¹.

Para reflexionar críticamente sobre el rol de los medios en tanto co-constructores de hegemonía cultural, social y política en la actualidad se retoman los trabajos recientes de Angenot (2012), basados en las reflexiones de Gramsci, acerca

de que en cada momento histórico se configura una «hegemonía de lo decible y de lo pensable» en la esfera pública. También recuperamos los trabajos de Hall (1981), quien concibe a la cultura como una batalla por los sentidos sociales, donde no se obtienen victorias definitivas, sino que siempre hay posiciones que se conquistan y/o se pierden; y los análisis de Barthes (1980) sobre la desnaturalización de creencias o mitos que se intentan instalar como verdades «universales», cuando son producto de relaciones sociales.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se realiza un resumen general acerca del teletrabajo a nivel global y se señalan algunos de los puntos más relevantes de las leyes que regulan esta modalidad en Argentina y en España. Luego se mencionan algunas precisiones metodológicas: confección del corpus, selección y sistematización de noticias. Finalmente, se destacan los hallazgos más importantes respecto de las cuestiones más destacadas, los posicionamientos de los mismos diarios acerca del tema y aquellas aristas omitidas o poco resaltadas en los discursos mediáticos.

| 4

2. Teletrabajo a nivel global

El teletrabajo, definido como «el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones para trabajar fuera de las instalaciones del empleador» (OIT, 2019), no puede considerarse como una metodología de trabajo nueva. Lo novedoso, es su utilización en forma masiva durante el contexto de la pandemia de COVID-19.

Si bien el aumento del teletrabajo fue generalizado a nivel mundial, los países más afectados por el virus y los que poseían mayores niveles de teletrabajo pre-pandemia fueron los que registraron los niveles más altos de dicha modalidad. Por ejemplo, el 60 % de las y los trabajadores finlandeses trabajaron desde sus casas en el pico de la pandemia; en cambio, los niveles de teletrabajo en América Latina, a pesar de haber sufrido un fuerte impacto epidemiológico, resultaron significativamente menores. En Chile, el 20,3 % de las y los ocupadas/os trabajaron desde sus hogares entre abril y junio de 2020. En Uruguay, donde la primera ola tuvo un impacto leve en términos relativos, el 19,3 % de las personas teletrabajaron durante abril de 2020, pero ese porcentaje fue disminuyendo con el transcurso de los meses (BCRA, 2021).

En Argentina, durante el primer trimestre de 2020 (pre-pandemia) el porcentaje de personas ocupadas que realizaban sus tareas laborales desde su vivienda alcanzó el 6,1 % del total, mientras que en los dos trimestres posteriores, impulsado por la suba de casos de COVID-19 y la implementación del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), este indicador escaló hasta 22,2 %. Durante el cuarto trimestre de 2020, el porcentaje de personas que realizaron sus tareas laborales desde su vivienda se mantuvo por arriba del 20 % a pesar de la relajación en las restricciones de movilidad (BCRA, 2021).

Por otra parte, de acuerdo a un informe del Centro de Implementación de Políticas Públicas para la Equidad y el Crecimiento (CIPPEC-Argentina) de marzo de 2021, en el caso argentino, el potencial de teletrabajo es significativo: tres de cada diez personas ocupadas podrían trasladar sus tareas a la esfera digital (Albrieu, Allerand y de la Vega, 2021)².

En España el trabajo a distancia se convirtió en el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y post pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio. En particular, esta modalidad ha permitido paliar los efectos negativos del COVID-19 sobre el crecimiento económico y social, como la contracción del PBI, las caídas de la actividad y el empleo; y también otros factores estructurales específicos del ámbito laboral español como las tasas de temporalidad, el riesgo de pobreza salarial, la precariedad laboral y la fuerte segmentación del mercado de trabajo español.

| 5

2.1. Los principales aspectos de la ley argentina y española que regulan el teletrabajo

En Argentina, el 31 de julio de 2020, el Senado Nacional aprobó la Ley N.º 27.555 «Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo», incorporando la modalidad de teletrabajo en el art. 102 bis de la Ley 20.744 (Ley de Contrato de Trabajo) y estableciendo el marco legal al que deberá ajustarse. La misma entró en vigencia el 1 de abril de 2021.

Entre los puntos más importantes se destaca, en cuanto a la aplicabilidad, en su primer artículo, que las disposiciones de la Ley N.º 27.555 no serán aplicables cuando la prestación laboral se lleve a cabo en los establecimientos, dependencias o sucursales de las y los clientes a quienes el empleador o la empleadora preste servicios de manera continuada o regular. Tampoco en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta o por alguna circunstancia excepcional (Forbes Digital, 2021).

Respecto al derecho a la desconexión, el artículo 5, indica que se admitirá la conexión fuera de la jornada laboral, cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios o cuando resulte necesario por alguna razón objetiva. En ningún caso la o el empleada/o estará obligada/o a contestar fuera del horario laboral. (Forbes Digital, 2021).

En relación a las tareas de cuidado, el artículo 6 indica que la o el trabajador que ejerza el derecho a interrumpir sus tareas por esta razón lo deberá comunicar en forma virtual y con precisión al momento que comience su inactividad y cuando esta finalice. Y en los casos en que no se pueda cumplir con la jornada legal, se podrán acordar, de acuerdo a las condiciones que establezca la convención colectiva, una reducción.

En cuanto al derecho a la reversibilidad (pasar de la modalidad de teletrabajo a presencial), deberá ser ejercido conforme al principio de buena fe. Una vez ejercido este derecho por parte de la o el trabajador, con la sola invocación de una motivación razonable y sobreviniente, la o el empleador deberá cumplir con su obligación en un plazo no superior a 30 días. Las y los teletrabajadores que hubiesen pactado la modalidad de teletrabajo desde el inicio de la relación laboral no podrán revocar su consentimiento ni ejercer el derecho a que se les otorguen tareas presenciales, salvo lo dispuesto en los Convenios Colectivos del Trabajo o que se modifiquen, de común acuerdo, con el empleador, los contratos individuales.

Por último, respecto a la representación sindical, esta tendrá lugar en el establecimiento donde la o el empleado prestaba servicios presenciales con anterioridad. En los casos en que se pacte la modalidad de teletrabajo al inicio de la relación laboral, aquella debe llevarse a cabo previa consulta con la entidad sindical (Forbes Digital, 2021).

En España, la Ley de Trabajo a Distancia fue sancionada en julio de 2021. La normativa promueve la necesidad de potenciar el trabajo a distancia ya que se ha demostrado «el mecanismo más eficaz para asegurar el mantenimiento de la actividad durante la pandemia y para garantizar la prevención frente al contagio» (BOE, 2021).

En lo específico esta ley describe los beneficios de «la virtualización de las relaciones laborales, que desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y tiempo concretos», entre ellos, la flexibilidad en los tiempos de trabajo y los descansos, la mayor autorganización, la conciliación de la vida familiar y laboral, la reducción de costos empresariales y de desplazamientos, la productividad y la racionalización de horarios, la fijación de población en el territorio rurales y la reducción del ausentismo (BOE, 2021). Paralelamente, se describen las desventajas que comporta el teletrabajo como el tecnoestrés, el horario continuo, la fatiga informática, la mayor necesidad de protección de datos, etc.

En particular, en el caso de los derechos, además del derecho a la privacidad y a la protección de datos personales, se destaca el derecho a la desconexión digital del trabajador fuera de su horario de trabajo, respetando los reposos y la duración máxima de la jornada laboral. También la legislación menciona la responsabilidad del empleador de dotar de equipos y medios, junto a la compensación de gastos (internet, luz, etc.), derivados del trabajo a distancia. Finalmente se mencionan la necesidad de prevención frente a la fatiga física y mental, el uso de pantallas de visualización de datos y los riesgos del aislamiento del trabajo a distancia.

Por último, se promueve el ejercicio de los derechos colectivos. La ley habilita la intervención de los representantes legales de los trabajadores, las negociaciones y los acuerdos colectivos. Se afirma que los convenios colectivos,

según la actividad concreta de ámbito, pueden identificar los puestos de trabajo susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad, podrán regular una jornada mínima presencial, la máxima del trabajo a distancia, la reversibilidad de los contratos.

3. El teletrabajo en las representaciones de *La Nación* y *El Mundo*

Para desarrollar este análisis, se seleccionaron dos diarios que comparten perfiles editoriales similares: *La Nación* en Argentina y *El Mundo* de España. Como se dijo previamente *La Nación*, el segundo diario en papel más leído (luego de *Clarín*) de Argentina, tiene un perfil editorial pro-empresarial, con ideales conservadores a nivel social; se dirige a un público que puede denominarse del «arriba social», es decir, a aquellos actores y sectores estratégicamente ubicados en las estructuras de poder (Sidicaro, 1993). En su versión digital en 2021, de acuerdo a la consultora Comscore, era también el segundo sitio de noticias más visitado luego de *Infobae*, contando con más de 19 millones de visitantes. Por su parte, *El Mundo*, también es el segundo periódico en papel más leído de España (luego de *El País*) con una tendencia editorial similar: conservadora a nivel social y liberal en lo económico. Suele acompañar las ideas del principal partido de derecha en España, el Partido Popular (PP) y oponerse al Partido Social y Obrero Español³. En 2021 *El Mundo*, en su versión digital, fue el sitio web de noticias más visitado con 22.355.000; le siguieron *La Vanguardia* con 20.663.000, *El Español* 20.107.000, *20 Minutos* con 19.270.000 y *El País* con 18.575.000 (Kreab.com, 2022).

Desde los buscadores digitales de los sitios web oficiales de estos diarios, con la palabra clave «teletrabajo»⁴, se rastrearon y seleccionaron noticias desde abril hasta junio de 2021 en el caso de *La Nación* y desde septiembre hasta diciembre de 2021 en *El Mundo*⁵. A partir de tal rastreo, se confeccionó una muestra de 36 noticias de *La Nación* y 21 noticias de *El Mundo*, seleccionadas de acuerdo a los aspectos más relevantes de la temática del trabajo remoto post pandemia COVID-19, aspectos que ya vienen siendo trabajados en estudios previos⁶.

En función de las noticias seleccionadas, se construyeron tres ejes de análisis para agrupar y ordenar la información sobre el tema: 1) productividad, 2) jornada de trabajo y derecho a la desconexión y 3) normativas del teletrabajo. También se analizaron los posicionamientos de ambos medios respecto de sus visiones pro-teletrabajo, pro-trabajo híbrido o pro-trabajo presencial.

3.1 Productividad

En el primer eje desde *La Nación* se refuerza la idea que los niveles de productividad, a nivel mundial, se mantuvieron e incluso se incrementaron, durante la pandemia con la modalidad de teletrabajo: «El experimento forzado remoto

a partir del COVID-19 sirvió de prueba piloto y sorprendió a corporaciones y gobiernos de todo el mundo con resultados en los que la productividad se mantuvo y hasta se mejoró» (*La Nación*, Lifestyle, 2 de enero de 2021).

Un estudio de enero de 2021 de PricewaterhouseCoopers (PwC) descubrió que el 83 % de los empleadores dicen que el trabajo remoto ha sido exitoso para su compañía. Representa un incremento del 10 % respecto de un estudio de junio de 2020. (*La Nación*, Economía, 17 de abril de 2021)

| 8

A este mantenimiento o incremento de la productividad, se añade, desde el diario, la reducción de costos que significa para las empresas el trabajo a distancia; y los ahorros que lograron desde que se extendió esta modalidad de trabajo.

Amazon comunicó que en 2020 ahorró casi US\$1000 millones en viajes de negocios que no pudo concretar por las restricciones de la pandemia [...] A nivel internacional, el ahorro promedio para las empresas con el teletrabajo a tiempo completo rondó los US\$5000 al año por empleado. Ese monto incluye, por ejemplo, infraestructura y oficinas, eventos corporativos, energía y suministros, viajes y vehículos de empresa. (*La Nación*, Economía, 15 de marzo de 2021)

Específicamente, para el caso argentino, *La Nación* expone ciertas dudas ante tal incremento de la productividad, a nivel global:

Distintas encuestas realizadas en la Argentina a medida que avanzaba el tiempo de *home office*, dan cuenta de que en general las empresas no perciben una mejora en la productividad. El margen de las que sí lo registran es de entre 10 % y 15 %. (*La Nación*, Economía, 15 de marzo de 2021)

Es importante destacar que *La Nación* se posicionó abiertamente pro-teletrabajo luego de sancionada la ley pero dicho posicionamiento fue virando hacia una posición más ligada al modelo de trabajo mixto o híbrido, sin dejar de unir, en el discurso, la productividad en el trabajo a distancia con la flexibilidad y una «mejor calidad de vida»: «Como tienen la posibilidad de hacer *home office*, muchos jóvenes decidieron mudarse temporalmente a destinos tranquilos y rodeados de naturaleza para ganar calidad de vida en la segunda ola de COVID» (*La Nación*, Sociedad, 14 de mayo de 2021). «Empresas como Spotify son las que ahora ofrecen prácticas laborales más “flexibles” a su personal. “Nuestros empleados podrán trabajar a tiempo completo desde casa, desde la oficina o combinar ambas modalidades”, dijo la compañía en un comunicado reciente» (*La Nación*, Tecnología, 16 de abril de 2021).

En este clima de resaltar las ventajas del trabajo a distancia, se enfatiza desde las voces de autoridad de *managers* y/directores de recursos humanos, la importante tarea de los líderes en lo que tiene que ver con la (des)motivación y la organización de actividades laborales a distancia, como así también la gestión del trabajo híbrido:

Resulta clave contar con un buen liderazgo a distancia para que los equipos puedan sentirse apoyados, es por eso que las habilidades blandas en el liderazgo juegan un papel fundamental», destacó Alexandra Manera, directora de Recursos Humanos del Grupo Adecco Argentina. (*La Nación*, Economía, 15 de marzo de 2021)

| 9

Los trabajadores se sienten más desmotivados y menos productivos cuando notan que su responsable no confía en ellos e intenta controlarlos. (*La Nación*, Tecnología, 8 de enero de 2021)

Como sabemos, en los últimos años, la importancia que adquirieron los líderes motivacionales o *managers* en las empresas resultan clave para lograr la adhesión y adaptación de las y los trabajadores a los pedidos y a los proyectos de las empresas, en el marco de una idea neoliberal e individualista de competencia entre pares y de glorificación de los valores empresariales.

El aspecto de la productividad casi no tuvo cobertura en las noticias seleccionadas de *El Mundo* si bien se destacó, en las pocas menciones que se encontraron, que la productividad se mantuvo y que aumentó gracias al trabajo a distancia, enumerando los resultados positivos de adoptar modelos híbridos o mixtos de trabajo.

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*, Tecnología, 17 de noviembre de 2021).

En efecto, desde este medio, se resalta que la productividad mejoró gracias al teletrabajo, pero se advierte que se deben mantener ciertos equilibrios entre la flexibilidad del teletrabajo y la presencialidad. 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*, Tecnología, 17 de noviembre de 2021).

Así se refuerza también la idea que la rápida implementación del teletrabajo durante la pandemia ha producido desequilibrios, que han llevado a revalorizar los intercambios interpersonales.

3.2 Jornada de trabajo, derechos y control a distancia

El rol destacado que, como vimos previamente, se asigna, desde *La Nación*, a los directores, CEOs y *managers* tiene su correlato también en el (auto)control de trabajadores, a través del presentismo y de mecanismos relacionados con las nuevas tecnologías tales como teleconferencias, mensajes por Whatsapp, estados de Skype, etc. que, según se destaca en las noticias, siguen vigentes aunque cambie la modalidad:

| 10

Durante la pandemia, la cantidad de horas trabajadas en todo el mundo aumentó, no disminuyó. En 2020, las horas de trabajo diarias promedio aumentaron en más de media hora, en promedio. La idea es que, si todos los demás están online, yo también tengo que estarlo [...] las personas trabajan más tiempo que nunca, respondiendo correos electrónicos y mensajes a todas horas del día para mostrar cuán comprometidas están. (*La Nación*, Economía, 15 de junio de 2021)

En este caso, se asiste a una extensión, de hecho, de la jornada laboral, y el derecho a la desconexión —uno de los puntos controvertidos de la Ley de Teletrabajo— no se generaliza y se «matiza», permitiendo algunos casos de excepción que, en algunas empresas, pueden volverse la regla:

La desconexión digital con la reglamentación obtuvo sus matices. En primer lugar, cuando la actividad de la empresa se realice en diferentes husos horarios «o en aquellos casos en que resulte indispensable por alguna razón objetiva» se admitirá la remisión de comunicaciones fuera de la jornada laboral. (*La Nación*, Economía, 20 de enero de 2021)

Por otra parte, también se otorga espacio a voces institucionales como la de la OIT o de la OMS, organizaciones internacionales especialistas en temas laborales y de salud, respectivamente, acerca de la importancia del descanso y de los beneficios que comporta hacer pausas entre las tareas laborales, cuando realizadas de forma remota:

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), «las empresas deben evitar jornadas laborales no saludables y largas horas de trabajo a fin de prevenir efectos negativos a corto y largo plazo sobre la

salud, incremento del riesgo de accidentes, de los índices de ausentismo y disminución de la productividad». (*La Nación*, Lifestyle, 15 de febrero de 2021)

Sin embargo, estos «consejos» de organizaciones internacionales que se reproducen en las notas se unen a otros que destacan «cómo trabajar mejor desde casa», «cómo mejorar el *home office*» «qué hacer para mejorar mi conexión a internet cuando tengo que teletrabajar», entre otros similares, más focalizadas en aumentar, mantener o no hacer descender la productividad de la empresa, que en garantizar las horas de trabajo previstas, el descanso, los derechos y el cuidado de las y los trabajadores. «Es importante encontrar un espacio de trabajo que no esté contaminado auditivamente; por ejemplo, los sonidos de ambiente, música o conversaciones externas pueden ser uno de los factores que distraen y disminuyen la productividad» (*La Nación*, Lifestyle, 15 de febrero de 2021).

| 11

En el caso de *El Mundo* en las noticias se mencionó el reconocimiento de este derecho a la desconexión en España y en Portugal, focalizando en la comparación de dos países que aplicaron esta normativa y reconocieron tal derecho: «Derecho a desconectar: Portugal sancionará a los jefes que escriban a sus trabajadores fuera del horario laboral» (*El Mundo*, Economía, 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).

En este medio también se reconoce la desconexión en términos de derecho, y se hace hincapié en la necesidad de aplicarlo por los aspectos nocivos que comporta el teletrabajo como pueden ser 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)

En resumen, este diario 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 el derecho a la desconexión digital.

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)

De esta manera, como puede verse en esta cita, se destaca también que la situación legislativa de Portugal es, comparativamente, más protectora de las y los trabajadoras/es que en España.

| 12

3.3 La normativa regulatoria

En el tercer eje, donde se identifican las noticias que informaron sobre la reglamentación que regula el teletrabajo, en *La Nación* se resaltó el fastidio y la clara oposición del sector empresario a la regulación, en favor de liberar y «hacer crecer la economía», sin ataduras:

«Para hacer una economía dinámica y que pueda crecer», sostiene Carolina Castro, la primera mujer en integrar la cúpula de la Unión Industrial Argentina (UIA) y referente del negocio autopartista. «En ese sentido, yo veo políticas contradictorias: algunas van en esa dirección, como los incentivos a inversiones sectoriales, y otras no, como la ley de teletrabajo y el impuesto a las ganancias para empresas». (*La Nación*, Economía, 3 de mayo de 2021)

En efecto, en el caso de *La Nación*, por el propio contrato de lectura del diario, dirigido mayormente a los sectores empresariales, tal oposición se extiende a todo tipo de regulación estatal, antes y después de la reglamentación, e incluso va más allá de esta ley, advirtiendo sobre la peligrosidad de la intervención estatal sobre el sector privado en general. Esto lo destaca también desde las voces, en primera persona de CEOs, directores de empresas o representantes del sector:

El peso del Estado: con casi 30 medidas, creció la intervención en el sector privado. El CEO de la empresa de seguridad Siseg, Matías Pérez Manghi, sostiene: «Estoy convencido de que el avance fuerte del Estado en el sector privado puede ser peligroso. Un gobierno debe generar reglas claras para que el sector privado pueda competir con libertad, pero sin intervenir constantemente. Es la única manera de generar desarrollo real y no una dependencia estatal que, ya sabemos, nunca funciona». (*La Nación*, Economía, 3 de mayo de 2021)

De esta manera, se advierte el posicionamiento del medio a favor del sector empresarial sin dar espacio en las coberturas a voces sindicales o perspectivas de trabajadores/as que tuvieron que comenzar a teletrabajar. Además, desde una perspectiva (neo)liberal de crecimiento y anti-regulación de la economía, critican la intervención o «el peso» del Estado sobre el sector privado empresarial.

Desde *El Mundo*, la cobertura del tema regulatorio se focalizó sobre todo en los conflictos en torno a las regulaciones del teletrabajo para el sector público⁸, y en menciones a legislaciones y normativas internacionales.

| 13

En estas noticias se destacaron los aspectos que buscaron reinstalar 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)

En este período, *El Mundo* informó sobre el conflicto entre el Gobierno y los sindicatos por el regreso de trabajadores del sector público a la presencialidad. Allí, se realizaron 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)

A su vez, *El Mundo* mencionó las posibilidades de implementación del teletrabajo como modalidad de trabajo permanente en el sector estatal, más allá de su imposición en el marco de la urgencia sanitaria. En este sentido, se destacó la publicación de un futuro decreto que regularía 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 cuanto al teletrabajo en el sector privado, se destaca desde voces empresariales que la regulación del teletrabajo impactará en la modalidad de trabajo elegida por las empresas, dando a las empresas total libertad para decidir en autonomía qué modalidad de trabajo implementar:

| 14

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* destaca la situación normativa internacional del teletrabajo y se mencionan los países que, debido a una nueva ola de COVID-19, buscaron re-imponer el teletrabajo como política preventiva y sanitaria, como son los casos de Francia e Inglaterra: «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).

Finalmente, se identificaron noticias que citaron 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)

De este modo, y nuevamente siguiendo los ejemplos internacionales, *El Mundo* vuelve a «defender» el teletrabajo como nueva modalidad laboral que se puede prorrogar en el tiempo a nivel global, luego de lo que fue la experiencia pandémica.

4. Posicionamiento de los medios frente al teletrabajo y ausencias

En este trabajo se ha observado que tanto *La Nación* como *El Mundo*, durante 2021, construyeron un posicionamiento a favor del teletrabajo y de los modelos híbridos de trabajo que van más allá del contexto de la emergencia sanitaria. Es decir, ambos medios tendieron a dar visibilidad a la información vinculada al impacto beneficioso del teletrabajo como medida sanitaria efectiva contra los avances del COVID-19 pero también más allá de la pandemia: el ahorro de costos empresariales, el cuidado del medio ambiente, las políticas de repoblación y el mantenimiento y las mejoras en el rendimiento productivo.

| 15

No obstante, desde el respaldo a los modelos híbridos, se mencionó la necesidad de evitar el aislamiento total y se sugirió mantener algún nivel de presencialidad como modo de socialización. En esta línea, las noticias vinculadas con la regulación normativa se presentaron buscando respaldar, regular y proteger los aspectos positivos del trabajo remoto e híbrido.

Entre las ausencias o aspectos menos destacados en la cobertura mediática del teletrabajo, por parte de ambos medios, pudimos observar que la problematización de las tareas de cuidado, las tensiones en la organización familiar y la incompatibilidad, en muchos casos, entre vida privada y vida profesional no fueron uno de los puntos resaltados de la temática.

Es importante tener en cuenta que, previo a la pandemia, en América Latina y el Caribe, las mujeres dedicaban entre 22 y 42 horas semanales al trabajo doméstico y las tareas de cuidado. Durante el pico de aislamiento por COVID-19 a nivel global, ese tiempo aumentó y las mujeres dedicaron diariamente el triple del tiempo que los hombres a las mismas tareas no remuneradas (ONU Mujeres y CEPAL, 2020).

Si se observa lo que sucedió en las noticias publicadas por *La Nación* y por *El Mundo* en 2021, la problemática respecto a que las mujeres son las que más han absorbido las tareas de cuidado cuando ambos trabajan en casa, no está tratada directamente en ninguno de los dos diarios, como tampoco hay un desarrollo de los problemas de espacio que tienen trabajadores/as en casas que no están preparadas para el trabajo cotidiano. Es decir, los medios dieron cuenta de los nuevos diseños de oficinas, cómodas para trabajadores/as híbridos, pero no se mencionaron las dificultades físicas del trabajador/a en su hogar para continuar con sus tareas laborales.

Por otro lado, bajo la argumentación de una mayor eficiencia laboral, no se observaron debates sobre las posibles extensiones de la jornada laboral ante la ausencia de un horario laboral fijo, salvo en los pocos momentos en que se hizo referencia al derecho a la desconexión. Las voces en primera persona de los actores implicados, como los mismos trabajadores/as, que pueden echar luz sobre estos aspectos de la problemática, fueron poco visibilizados en ambas coberturas.

5. Conclusiones

En función del análisis realizado, es posible afirmar que ambos medios, desde sus distintas latitudes, destacaron sentidos y aspectos similares en sus coberturas sobre el teletrabajo post pandemia. En primer lugar, se resaltó que la productividad se mantenía o se incrementaba con el teletrabajo y que esta modalidad implicaba una significativa baja en los costos para el sector empresarial. En este sentido, se resaltaron los «atractivos» del teletrabajo: aquello que se ahorran en tiempo y estrés los trabajadores/as en viajar hasta las oficinas, las posibilidades de trabajar desde lugares más cómodos, inmersos en la naturaleza, con tiempos flexibles, entre otros puntos. Y mientras *La Nación* destacaba dichas ventajas sobre todo para el sector privado-empresarial, *El Mundo* se posicionaba en un lugar de «defensa» del teletrabajo también en el sector público.

| 16

No obstante, si bien ambos diarios se posicionaron, durante 2021 en términos generales, pro-teletrabajo o pro-modelo híbrido de trabajo, se mencionó la necesidad de evitar el aislamiento total y se sugirió mantener algún nivel de presencialidad como modo de socialización. En este sentido, en ambas coberturas se reconoció la desconexión en términos de derecho de los y las trabajadores/as, y se hizo hincapié en la necesidad de aplicarlo por los aspectos nocivos que podía comportar el teletrabajo: ansiedad, estrés y aislamiento, entre otros aspectos. También se incluyeron voces institucionales internacionales, como representantes de la OIT, para reforzar la necesidad de descanso en función del bienestar de los y las trabajadores/as.

En cuanto a la normativa regulatoria, en *La Nación* se defendió la postura empresarial, contra la intervención y regulación del Estado, a partir de la reglamentación de la Ley de Teletrabajo argentina y en *El Mundo* se destacó la libertad de las empresas privadas de accionar como mejor les pareciera. *El Mundo*, posicionado en contra del gobierno del PSOE, también dio espacio a la conflictividad producida entre gobierno y sindicatos por la vuelta a la presencialidad e hizo hincapié en las posturas de otros gobiernos de Europa, en torno a reforzar el teletrabajo, ante la nueva ola de COVID-19 de 2021.

Entre las ausencias, es decir, los aspectos no destacados en las coberturas, es posible afirmar que en ninguno de los dos medios se enfatizó la responsabilidad de los empresarios de proveer de instrumentos de trabajo y pagar costos de servicios a los y las trabajadores/as, que en muchos casos fue mínima o nula.

Por otra parte, en ninguna de las coberturas, la mayor parte, como se dijo, respaldando el teletrabajo o los modelos híbridos, tampoco se resaltó aquello que sucedía en las casas donde no había condiciones o espacios adecuados, donde había niños/as o mayores a quienes cuidar y/o donde no había buena conexión a internet. En este sentido, no se problematizó la perspectiva de género o las tensiones entre vida laboral y familiar en la cotidianeidad de las familias.

Notas

1. Para profundizar en las herramientas socio-semióticas a la hora de analizar noticias mediáticas sobre temas laborales, revisar Coscia (2016).
2. Para ampliar sobre la problemática del teletrabajo, sus desafíos y sus especificidades, consultar para Argentina Estrella (2021) y Martínez et al. (2021); y para España Bayón-Pérez y Llordén-Rujas, A. (2023). Para un panorama global del teletrabajo en el capitalismo actual, revisar Roncal Vattuone (2021).
3. En el período analizado, el presidente del Gobierno español era Pedro Sánchez, del Partido Social y Obrero Español (PSOE) —partido que tradicionalmente ha representado al electorado de centro izquierda— y el Partido Popular es la principal fuerza opositora.
4. Si bien las denominaciones «trabajo remoto», «trabajo a distancia», «trabajo telemático» son diversos modos de nominar el tema del teletrabajo, para dar cuenta del desarrollo de la actividad laboral fuera del lugar de trabajo tradicional, en este estudio fue utilizada la palabra clave «teletrabajo» para la selección de notas, dado que, en

la mayor parte de los casos, dicha palabra englobaba a las otras denominaciones. No desconocemos el caso particular de Italia, que tiene dos regulaciones: una para el teletrabajo (*telelavoro*) y otra para el *smartworking* (trabajo ágil). En los casos aquí estudiados (Argentina y España), que tienen una sola regulación, las denominaciones mencionadas se toman como sinónimos a los fines del análisis de las representaciones mediáticas.

5. Los períodos seleccionados se corresponden con fechas cercanas a las promulgaciones de las leyes específicas sobre el teletrabajo en cada país, dado que este evento supuso mayor discusión y visibilidad sobre el tema.

6. Entre ellos, se destacan las cuestiones de la normativa reguladora del teletrabajo, la semana laboral mixta y las modificaciones de la jornada de trabajo, la productividad y el derecho a la desconexión. Para ampliar revisar Coscia y Salas (2023).

7. En este momento en España se disponía la vuelta a la presencialidad de los trabajadores estatales debido a la baja en los contagios.

| 17

Referencias bibliográficas

- Albrieu, R., Allerand, M. y de la Vega, P. (2021). El teletrabajo en Argentina. La pandemia del COVID-19 y lo que viene después. Documento de trabajo 203. CIPPEC. <https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2021/05/203-DT-ADE-El-teletrabajo-en-Argentina-Albrieu-Allerand-y-de-la-Vega-mar....pdf>
- Angenot, M. (2012). *El discurso social. Los límites históricos de lo pensable y lo decible*. Siglo XXI.
- Atienza, H. (23 de noviembre de 2021). Teletrabajo en la Función Pública 2022: quién trabajará tres días y quién pagará el Wifi. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/economia/macroeconomia/2021/11/22/619b6f27fdfff2ab98b4598.html>
- Banco Central de la República Argentina (2021). Apartado 3 «Cambios en las modalidades de trabajo: el teletrabajo en Argentina». BCRA. <https://www.bcra.gob.ar/publicaciones/informe-de-politica-monetaria-ipom-mayo-de-2021/>
- Barthes, R. (1980). *Mitologías*. Siglo XXI.
- Bayón-Pérez, J. y Llordén-Rujas, A. (2023). Análisis socio-jurídico del teletrabajo en España y su comparativa global, *Revista AiBi*, 11(1), 85-97. DOI: <https://doi.org/10.15649/2346030X.3111>

BBC Mundo (15 de junio de 2021). Por qué muchos jefes favorecen el «presentismo» por encima de la productividad. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/economia/por-que-muchos-jefes-favorecen-el-presentismo-por-encima-de-la-productividad-nid15062021/>

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

Clayton, J. (16 de abril de 2021). A la oficina: por qué las compañías tecnológicas ya no quieren que sus empleados trabajen de forma remota. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/tecnologia/a-la-oficina-por-que-las-companias-tecnologicas-ya-no-quieren-que-sus-empleados-trabajen-de-forma-nid16042021/>

| 18

Coscia, V. y Salas, M. (2023). Teletrabajo en España post pandemia: un estudio de los principales portales digitales de noticias. XVI Congreso Asociación Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), 2-4 de agosto de 2023. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas.

Coscia, V. (2016). Herramientas socio-semióticas para abordar las narrativas de la protesta en medios gráficos masivos. *Revista Adversus*, XIII(31), 118-140.

EFE Paris (17 de noviembre de 2021) Francia estudia reimponer el teletrabajo por la nueva ola de COVID-19. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/ciencia-y-salud/salud/2021/11/17/6194bc-92fc6c83830e8b458e.html>

El tiempo (GDA). (15 de febrero de 2021). Consejos para que el tiempo de *home office* rinda mejor. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/lifestyle/consejos-para-que-el-tiempo-de-home-office-rinda-mejor-nid15022021/>

Estrella, M. J. (2021). *Los desafíos del teletrabajo*. Fundación Friedrich Eber Stiftung y Sindigital. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/18110.pdf>

Fast Company. (17 de abril de 2021). Volver a la oficina: cómo preparar el regreso de los empleados (cuando se pueda). *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/economia/negocios/volver-a-la-oficina-como-preparar-el-regreso-de-los-empleados-cuando-se-pueda-nid17042021/>

Fernández, S. (17 de noviembre de 2021). El trabajo que trae la digitalización: ¿*forward* o un simple *review*? *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/tecnologia/innovacion/working-progress/2021/11/16/61924817e4d4d82e7f8b459d.html>

Fernández Blanco, P. (03 de mayo de 2021) El peso del Estado: con casi 30 medidas, creció la intervención en el sector privado. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/economia/el-peso-del-estado-con-casi-30-medidas-crecio-la-intervencion-en-el-sector-privado-nid03052021/>

Forbes Digital (2021). Teletrabajo: tras su reglamentación, estos son los puntos más cuestionados de la ley. <https://www.forbesargentina.com/today/teletrabajo-tras-su-reglamentacion-estos-son-puntos-mas-cuestionados-ley-n4962>

Fresneda, C. (9 de diciembre de 2021). Boris Johnson activa el Plan B del covid e impone nuevas restricciones: uso obligatorio de mascarilla y teletrabajo. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/internacional/2021/12/08/61b100bfe4d4d89e088b4598.html>

Hall, S. (1981). La cultura, los medios de comunicación y el «efecto ideológico». En J. Curran, M. Gurevitch y J. Woollacot (Comps.), *Sociedad y comunicación de masas*, pp. 357-392. Fondo de Cultura Económica.

Inma, L. (27 de septiembre de 2021). Fin del teletrabajo para los funcionarios de la Generalitat Valenciana. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/comunidad-valencia-na/2021/09/27/6151953ae4d4d88co88b456d.html>

Kreab.com España (2022). Los medios de comunicación en 2022 ¿El año de la reinención? <https://kreab.com/espana/wp-content/uploads/sites/3/2022/02/2022-informe-kreab-medios.pdf>

Ley 27.044 de 1974. Ley Nacional de Contratos de Trabajo. 11 de septiembre de 1974 <https://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

Ley 27.555 de 2020. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. 30 de julio de 2020. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341093/norma.htm>

| 19

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

Medina, D. (14 de mayo de 2021). Chau Buenos Aires: dejaron el agobio de las restricciones y trabajan remoto desde lugares soñados. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/sociedad/chau-buenos-aires-dejaron-el-agobio-de-las-restricciones-y-trabajan-en-remoto-desde-lugares-sonados-nid14052021/>

Morales, E. (16 de noviembre de 2021). Derecho a desconectar: Portugal sancionará a los jefes que escriban a sus trabajadores fuera del horario laboral. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/economia/2021/11/16/6192b56dfc6c83f1728b45bc.html>

Organización de Naciones Unidas (ONU) Mujeres y CEPAL (2020). Cuidados en América Latina y el Caribe en tiempos de COVID-19: hacia sistemas integrales para fortalecer la respuesta y la recuperación. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45916/190829_es.pdf

Organización internacional del Trabajo (OIT). (2019). *Digitalization and Decent Work: Implications for Pacific Island Countries*. Suva, Oficina de País de la OIT para los Países Insulares del Pacífico. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/publication/wcms_712544.pdf

Roncal Vattuone, X. (2021). Teletrabajo y capitalismo de vigilancia. *Revista Telos*, 23(1). DOI: <https://doi.org/10.36390/telos231.14>

Rua, M. (2 de enero de 2021). Deslocalizados. Trabajo remoto y una nueva vida lejos de las grandes urbes. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/lifestyle/deslocalizados-trabajo-remoto-nueva-vida-lejos-grandes-nid2555105/>

Sánchez Nadal, M. V. (8 de enero de 2021). Teletrabajo: cuando el jefe no confía en los empleados remotos. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/tecnologia/teletrabajo-cuando-el-jefe-no-confia-en-los-empleados-remotos-nido8012021/>

Sidicaro, R. (1993). *La política mirada desde arriba*. Sudamericana.

Terrile, S. (20 de enero de 2021). Teletrabajo: cómo será trabajar a distancia con la nueva ley y desde cuándo regirá. *La Nación*. <https://www.lanacion.com.ar/economia/teletrabajo-como-va-cambiar-oficina-nueva-ley-nid2577033/>

Urrutia, C. (15 de septiembre de 2021). El Gobierno restringe a un día semanal el teletrabajo de los funcionarios. *El Mundo*. <https://www.elmundo.es/economia/2021/09/15/6141d4defc6c-834d348b45d1.html>

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