



VIEJAS NOVEDADES PARA LAS Y LOS TRABAJADORES DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN: EL TELETRABAJO DURANTE LA SITUACIÓN DE PANDEMIA

Silvia Alicia Choconi

schoconi@gmail.com

Universidad del Museo Social Argentino, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales-Instituto de Investigación.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-3235-6021>

Mario Luis Gambacorta

mlgambacorta@gmail.com

Universidad del Museo Social Argentino, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales-Instituto de Investigación.

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-3068-1730>

Resumen

El artículo analiza las formas en que las empresas de medios de comunicación en un *continuum* con el proceso de reestructuración de la actividad a escala global, disminuyeron el impacto económico que el primer año de la pandemia produjo en el sector, trasladando sus costos a las y los trabajadores de medios de comunicación y al fisco de cada país. Se afirma que la situación de pandemia resultó un escenario propicio para que el sector empresario consolidara su avance sobre el derecho laboral existente vía leyes, reformas de fondo o gracias a la proliferación de normativa administrativa de emergencia que, por interés o negligencia gubernamental, ocupó un lugar de primacía en la regulación de las relaciones laborales. La centralidad que adquirió el teletrabajo, combinado con protocolos y medidas de bioseguridad, pero también con reducción horaria, salarial y de personal, es un ejemplo de ese avance que no fue nada novedoso para las y los trabajadores de medios de comunicación.

Palabras clave: Pandemia; América Latina; Relaciones Laborales; Periodismo; Teletrabajo

OLD NEWS FOR MEDIA WORKERS: TELEWORKING DURING THE PANDEMIC SITUATION

Abstract

The article analyzes how media companies, in a continuum with the process of restructuring activity on a global scale, reduced the economic impact that the first year of the pandemic produced in the sector, transferring its costs to the media workers and the treasury of each country. It is stated that the pandemic situation was a favorable scenario for the business sector to consolidate its progress on existing labor law through laws, substantive reforms, or thanks to the proliferation of emergency administrative regulations that, due to government interest or negligence, used a place of priority in the regulation of labor relations. The centrality acquired by teleworking, combined with biosafety protocols and measures, but also with reductions in hours, wages and personnel, is an example of this advance that was not new for media workers.

Keywords: Pandemics; Latin America; Labour relations; Journalism; Telecommuting

Recibido: 26 de abril de 2024

Aceptado: 27 de junio de 2024

Introducción

Este artículo tiene como antecedente una serie de entrevistas llevadas a cabo a fines del año 2020 a dirigentes de organizaciones gremiales y sindicales de periodistas y trabajadores de medios de comunicación de dieciséis países de América Latina y el Caribe. Realizado para la Fundación Frederick Ebert, tuvo como objetivo conocer la situación de ese sector durante la pandemia.⁴³ Transcurrido el primer año decidimos recorrer algunas de las respuestas instrumentadas por los gobiernos de aquellos países y reflexionar sobre su eficacia para mitigar el impacto económico de la situación de pandemia entre las y los trabajadores de la comunicación. Enfocados en la centralidad que adquirió el teletrabajo como respuesta, observamos que su irrupción como modalidad novedosa de trabajo entre amplios sectores de la actividad pública y privada, no fue tal en el sector de la prensa y comunicación. Desde hace años, en el marco del proceso de reestructuración que atraviesa la actividad a escala global, las empresas de medios de comunicación han instrumentado esta modalidad como una de las formas utilizadas en la reconfiguración de su negocio. Legitimado normativamente y justificado socialmente en la situación de pandemia, el teletrabajo fue la forma elegida por las empresas de medios de comunicación para descargar, en un continuum con el proceso señalado, el impacto económico de la pandemia entre sus trabajadores y en las cuentas públicas de los gobiernos de turno.

⁴³ El estudio (Choconi, S., Gambacorta, M., 2020) involucró a dieciséis organizaciones gremiales y sindicales de trabajadoras/es periodistas y de medios de comunicación que integran la Federación de Periodistas de América Latina y el Caribe (FEPALC) miembro de la Federación Internacional de Periodistas (FIP). [Una versión del presente artículo fue presentada](#) como ponencia en el 15° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, del 1 al 3 diciembre 2021.

Tras la declaración de pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud (OMS), los gobiernos de la región dispusieron diversas modalidades de aislamiento en el marco de sus atribuciones ejecutivas. Por decreto y mayormente con ratificación parlamentaria o control constitucional del poder judicial, listaron actividades que consideraron imprescindibles para el funcionamiento social y la preservación de la salud de sus comunidades: la actividad de comunicación fue una de ellas. Las y los trabajadores de medios fueron habilitados a ejercer sus tareas sin restricciones a la circulación, en el marco de protocolos de actuación que los ministerios de salud instruyeron en línea con las recomendaciones internacionales. De la mano de la restricción a circular, se impuso una protección especial a las personas mayores de 60 años y a quienes pertenecían a “grupos de riesgo”, como así también la realización de tareas en los domicilios particulares o “teletrabajo”. En varios países de la región las medidas incluyeron “toques de queda” y los trabajadores de medios desarrollaron tareas atemorizados tanto por caer bajo la violencia institucional como bajo el virus.⁴⁴ Otros países no compartieron los esquemas de aislamiento o “cuarentena”: es el caso del gobierno federal de Brasil con la campaña “O Brasil não pode parar” (aunque hubo varios estados federales que desafiaron el discurso “negacionista” del ejecutivo) y el de Uruguay, que ante el crecimiento de los contagios revisó su posición original e implementó restricciones progresivas sobre algunas actividades. En el mismo sentido, México declaró la “Jornada Nacional de Sana Distancia” (DOF, 24/03/2020) y se desmarcó desde un principio de las políticas de control estatal imperantes en el resto de la región.⁴⁵ Dirigió sus “recomendaciones de cuidado” al sector público y privado y sin alterar la vigencia de las relaciones laborales existentes, se buscó “evitar” que trabajadores mayores de 65 años y trabajadores pertenecientes a grupos de riesgo asistieran a sus lugares de trabajo. Sin embargo, tras superar con creces las estimaciones de contagios inicialmente proyectadas por su ministerio de salud, el gobierno federal reemplazó la actitud expectante por intervención e inversión hospitalaria directa. La “Jornada Nacional” finalizó a los dos meses y los estados federados iniciaron una etapa de “nueva normalidad” usando sus propios sistemas de alerta.

Circular o resguardarse

En Paraguay, Puerto Rico, El Salvador y Haití, las y los trabajadores de medios de comunicación estuvieron exceptuados de las restricciones horarias y de circulación establecidas para el resto de la población. En Ecuador, el poder ejecutivo dispensó a los periodistas de utilizar salvoconductos de circulación mientras en Guatemala, sólo los escasos trabajadores de prensa bajo relación contractual pudieron hacer uso de este tipo de excepciones. La mayoría restante al trabajar “al pago por nota” o por “colaboración” sin contrato ni salario mínimo, quedó fuera. En Colombia y en Perú las y los trabajadores de medios disponían de libre movilidad por decreto presidencial lo mismo que en República Dominicana, pero siempre y cuando estuvieran “debidamente acreditados” por las empresas de medios. En Panamá, los periodistas debieron usar salvoconductos validados por el Ministerio de Comercio e Industria en una plataforma *on-line* creada a tal fin. Organizaciones sindicales, como el Sindicato de Periodistas de Panamá fungieron como paraguas legitimante para que trabajadores autónomos particulares también tuvieran acceso a los permisos y pudieran circular. Con la misma preocupación actuó el Círculo Sindical de la Prensa y la Comunicación (CISPREN) de

⁴⁴ A diciembre del año 2020, América Latina encabezaba el ranking de regiones más peligrosas para las y los trabajadores de la actividad, con 15 asesinatos de periodistas (Federación Internacional de Periodistas, 2020 a).

⁴⁵ Con más de setenta mil desaparecidos y cuatro mil fosas clandestinas, el gobierno de López Obrador eligió no utilizar formas coercitivas para el control de la pandemia. Por su parte los gobiernos estatales sí aplicaron restricciones a la circulación vehicular.

Argentina, cuando el gobierno aplicó el “Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio” (ASPO) con restricciones a la circulación.⁴⁶ El sindicato implementó un Registro de Trabajadores de Prensa para transitar por la provincia de Córdoba (donde radica su representación) sin más autorización que el carnet del oficio que expedían. Además de allanar la posibilidad de circular a quienes no acreditaban relación de dependencia, el registro “visibilizó” la tarea de quienes trabajaban en medios “autogestionados” (cooperativas) que usualmente tienen dificultades hasta para ingresar a las conferencias de prensa oficiales. Distinto fue lo sucedido a los trabajadores de prensa de Honduras cuando en razón del primer decreto emitido por el gobierno, directamente quedaron fuera del listado de trabajadores habilitados a transitar. Posteriormente, a instancias sindicales y del Alto Comisionado de Naciones Unidas en aquel país, la situación pudo revertirse con un nuevo decreto.

Otras organizaciones de trabajadores, en cambio, focalizaron su esfuerzo en una estrategia opuesta pero no excluyente a la circulación: el desarrollo de tareas desde los hogares y sin pérdida de ingresos para trabajadores pertenecientes a “grupos de riesgo”. En esa línea se concentró preferentemente la acción de la Federación Nacional de Trabajadores de los Medios de Comunicación Social de Chile, tras la declaración del “Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe por Calamidad Pública” (Decreto Supremo 104/2020).

El alcance limitado, tanto en términos de cobertura como de sanción, que caracteriza históricamente a los servicios de inspección laboral en los países de la región, abona la percepción que durante la situación de pandemia el accionar empresario siempre llevó la delantera. Con las administraciones públicas paralizadas, el control a la circulación de trabajadores con cargo a las fuerzas de seguridad se impuso por sobre las tareas de control laboral, contribuyendo a que los Estados desestimaran de ejercerlas de oficio. El rol estratégico que puede cumplir la inspección laboral como dispositivo protectorio (Gambacorta, 2018) se evidenció en algunas situaciones excepcionales como la intervención fiscal y allanamiento al Diario Abc Color de Paraguay, ocurrido a pedido del Sindicato de Periodistas del Paraguay por no aplicar protocolos de prevención en los espacios de trabajo.⁴⁷ O la intervención de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral de Perú a raíz de la denuncia gremial de empresas que suspendieron temporalmente el vínculo laboral con sus trabajadores, no obstante estar inhibidas de hacerlo por haberse beneficiado de medidas tributarias de emergencia.⁴⁸

La asistencia de emergencia

Sin desestimar la influencia de las recomendaciones de la OMS y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los gobiernos de la región elaboraron sus propios menús de emergencia. Frente a mercados laborales ampliamente desprotegidos, la suerte de la asistencia en la región estuvo atada a la capacidad de cada Estado para contener a millones de personas que usualmente se hallaban fuera de sus dispositivos de atención. En lo que refiere a la actividad

⁴⁶ Cada gobierno provincial emitió sus propios permisos de circulación y luego en mayo del 2020, todos los permisos confluyeron en un Certificado Único Habilitante para Circular en todo el país. A nivel nacional, recién en noviembre de ese año el ASPO (Decreto 297/2020) cedió paso al Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO) (Decreto 875/2020).

⁴⁷ La Nación, 01/04/2020.

⁴⁸ Asociación Nacional de Periodistas del Perú, 2020.

de prensa y medios de comunicación caracterizada por relaciones laborales informales, altos niveles de precariedad y fuerte segmentación, los gobiernos de la región no innovaron. Preparados para ofrecer una asistencia homogénea al sector formal de la economía, ignoraron a los informales y descuidaron la repercusión negativa de sus medidas sobre aquellos trabajadores registrados que estaban en situación precarizada. Quienes trabajaban en los medios de comunicación no escaparon a los efectos de esta perspectiva “tuerta” sobre la morfología de los mercados laborales de la región, más allá del reconocimiento práctico y discursivo (no jurídico) que hicieron los gobiernos al carácter “esencial” de la actividad de comunicación durante la pandemia. La precariedad laboral que padecen las y los trabajadores de medios, extensamente legitimada en la práctica profesional habitual, se consolidó como un obstáculo para acceder a la protección social que entonces, adquirió carácter de emergencia.

Al iniciar la pandemia quienes hacían free-lance, trabajaban como autónomos o eran cuentapropistas a cargo de sus propios portales de comunicación, no pudieron acceder a los programas de asistencia gubernamental. En República Dominicana al igual que en otros países de la región, las y los trabajadores registrados (“inscritos en la tesorería” o “enrolados en la plantilla”) podían aplicar a los programas de subsidios monetarios siempre y cuando no percibieran otros ingresos. Si bien el multiempleo no es exclusivo de la actividad sino una característica de los mercados laborales altamente precarizados, “históricamente” las y los trabajadores de medios recurren a él para complementar sus ingresos. Este comportamiento laboral consustanciado con una práctica profesional “aceptada”, hacía prever que la posible incorporación a dichas asistencias supusiera per se una merma en los ingresos de estos trabajadores.

En Chile, las y los trabajadores de prensa tampoco sortearon los problemas de “focalización” de los programas “para pobres muy pobres”. Por calificar en el estrato de ingresos inmediatamente superior al “límite de corte”, la media de estos trabajadores no accedió, por ejemplo, al “Bono Extraordinario de Apoyo a los Ingresos Familiares” (Ley 21.225). La preocupación fiscal del gobierno chileno por el gasto social en pandemia, lo llevó a suspender a través de la misma ley el aporte del Estado al Fondo de Reserva de Pensiones durante el 2020 y 2021.⁴⁹ Y a los tres meses de su dictado, el Congreso chileno emitió otra ley que habilitó a las aseguradoras de fondos de pensión a liberar el 10% de sus fondos para que los trabajadores hicieran uso adelantado de esos recursos y paliaran su situación personal. Un segundo retiro fue aprobado en diciembre y un tercero en el transcurso del 2021. Conminado por el parlamento a reducir las ganancias del poderoso sector financiero de pensiones, el gobierno habilitó que los trabajadores dispusieran de sus ahorros a costa del desfinanciamiento de sus futuras jubilaciones, aliviando la necesidad de efectuar mayores erogaciones públicas inmediatas. De manera similar y en el marco del “Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica” (Decreto Presidencial 417/2020), el Ministerio de Trabajo de Colombia habilitó a las y los trabajadores que hubieran padecido una “disminución en sus ingresos” a que realizaran retiros mensuales de sus “cuentas de cesantías” de forma de tal de compensar esa caída. En ambos casos, los costos corrieron a cuenta futura de las y los trabajadores.

El gobierno de Paraguay declaró el “Estado de Emergencia” (Ley 6.524) y asistió con transferencias de ingresos bimestrales a aquellos trabajadores aportantes a la seguridad social

⁴⁹ El Fondo complementó el financiamiento de obligaciones fiscales derivadas de pensiones básicas solidarias y aportes previsionales solidarios, tanto por vejez como por invalidez y sus recursos se encontraban previstos en la Ley 20128.

que hubieran sido suspendidos. Pero el alivio gubernamental resultó irrelevante para las y los trabajadores de la comunicación afiliados al Sindicato de Periodistas de Paraguay, ya que apenas un tercio se encontraba bajo convenio colectivo. En Perú, las y los trabajadores del sector no pudieron acceder a la ayuda económica ofrecida por el gobierno, porque no aplicaban a los requisitos de “extrema vulnerabilidad”; además de que aún en pandemia las empresas continuaron ignorando bajo la displicencia estatal, conquistas laborales del sector como el descanso semanal o la jubilación anticipada.

La “Declaración de Calamidad Pública” (Decreto 06/2020) de Brasil excluyó medidas cuarentenarias y se concentró sólo en aspectos fiscales, pero con el avance del COVID-19 el gobierno federal viró parcialmente su postura negacionista y decidió auxiliar a los trabajadores desempleados con aportes monetarios mensuales de emergencia. Un segmento reducido de trabajadores periodistas pudo acogerse al beneficio prorrogado por el gobierno hasta el 2021, más allá del discurso público del presidente que consideraba la ayuda de emergencia como “demagógica y comunista”.⁵⁰

También el gobierno de Puerto Rico implementó un plan de incentivos que incluyó además de la asistencia a pequeñas y medianas empresas inactivas por la crisis, aumentos al seguro de desempleo y subsidios a trabajadores cuentapropistas. Pero sin medidas específicas para el sector, las y los trabajadores de medios de ese país padecieron el desplazamiento de tareas (y puestos de trabajo) como resultado de una mayor utilización de medios digitales. Un proceso de larga data que la pandemia aceleró y legitimó a nivel mundial. En el año 2005 se estimaba a nivel mundial por cada periodista digital, veinte periodistas de prensa escrita. Un año antes de la pandemia, la relación era de 1 a 3 (Federación Internacional de Periodistas, 2020 a). La gobernación de Puerto Rico encaró la pandemia conformando un “task force” para su asesoramiento, integrado por médicos sanitarios y cámaras empresarias (la Federación de Trabajadores de Puerto Rico fue excluida). En apenas dos meses la postura empresarial desplazó a la sanitaria y la reapertura económica se produjo sin contemplar ningún plan de contingencia. Lo mismo sucedió en la mayoría de los países de la región, donde el proceso de reingreso a los lugares de trabajo no fue discutido en forma tripartita.

Por su parte, el gobierno de Guatemala dictó varias medidas dirigidas a la población en general como la “Ley de rescate económico a las familias por los efectos causados por el COVID-19” (Decreto 13/2020) incluyendo un fondo de protección al empleo para trabajadores suspendidos del sector privado y la implementación del teletrabajo. Pero de manera similar a lo sucedido en Puerto Rico, las restricciones a la actividad económica cedieron al cuarto mes. Por eso en Guatemala, ante un escenario de plena circulación y profunda fragilidad del sistema sanitario, las y los trabajadores de medios de comunicación mayores de 65 años que seguían en actividad por imposibilidad de acogerse a un retiro, encontraron en el teletrabajo una medida positiva de alivio. En Argentina el paquete de medidas durante el primer año de la pandemia contempló trabajadoras y trabajadores registrados, precarizados y del sector no formal de la economía.⁵¹ No obstante la importancia y amplitud de la cobertura prevista, las organizaciones sindicales de prensa debieron intervenir para que el segmento de trabajadores de unidades productivas de medios de comunicación autogestionadas también fuera alcanzado.

⁵⁰ TeleSUR.tv.net, 30/09/2020.

⁵¹ Para una sistematización de las medidas desplegadas por el gobierno argentino, consultar Gonzalez, I. (2022).

El escenario propicio

La situación de pandemia ofreció una oportunidad para que gobiernos y empresarios avanzaran normativamente sobre los exiguos sistemas de protección laboral existentes, ya sea consagrando reformas a la legislación de fondo, generando normas “de emergencia” *ad hoc* o combinando ambas. Véase por caso, la reforma al Código Sustantivo del Trabajo propuesta en su plan de gobierno por Iván Duque y recién reglamentada durante la situación de pandemia. Conocida como “*cotización por hora*” facilitó que la patronal rompiera el vínculo laboral y optara por acordar su trabajo por horas (Decreto 1174/2020). Durante la pandemia las centrales sindicales colombianas se movilizaron preguntando *¿cuántas horas serán necesarias en el futuro para cumplir el total de años necesario para jubilarse?*

En Ecuador, la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19” (Oficio Nro. AN-SG-2020-0355-O y Decreto 1165/2020) presentada en abril y sancionada en junio del 2020, habilitó que de manera bipartita empleadores y trabajadores pudieran reducir las condiciones económicas de la relación laboral hasta el 45% de la remuneración previa y la jornada laboral, en hasta el 50% del horario habitual. También creó un contrato especial (de un año de duración y renovable por única vez) con jornadas de entre 20 y 40 horas semanales pasibles de ser distribuidas en 6 días. La modificación introducida al Código de Trabajo facilitó a las empresas de medios acelerar el proceso de reestructuración de su negocio, dando lugar por ejemplo a la extensión del despido selectivo de trabajadores de medios con 25 y 30 años de antigüedad que, de no mediar la reforma emergente durante la pandemia, hubiera significado altos costos de indemnización para las empresas.⁵²

En Uruguay el Congreso aprobó a mediados del 2020 la “Ley para Urgente Consideración” N°19.889, a través de la cual el partido gobernante desplegó su plan de gobierno (una meganorma que modificó 220 leyes en todo tipo de áreas). La posición del Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) fue totalmente crítica respecto de esa ley y puntualmente respecto del artículo sobre “Libertad de Trabajo y derecho de la dirección de la empresa”, por restringir el derecho de huelga y desconocer el diálogo social.⁵³

Durante el primer año de pandemia, la conducta de las empresas de medios presentó rasgos comunes identificables. Por un lado, desconcierto y subestimación inicial: es el caso de lo sucedido en Ecuador con empresas de medios que minimizaron la situación de pandemia mientras los trabajadores transitaban calles que hacían de hospitales y morgues. La reticencia a informar cantidad de trabajadores contagiados o el cumplimiento fugaz (y casi siempre parcial o incompleto) de las medidas de prevención con la provisión de algunas escasas mascarillas y protecciones para micrófonos, también fue otra conducta identificable. Si bien la normativa obligó a todas las empresas a implementar medidas y proveer insumos y equipos, lo cierto es que comparativamente fueron las grandes empresas de medios de comunicación quienes mostraron capacidad económica para asumir los costos de sostener la actividad durante la pandemia, frente a otro empresariado menos proclive a ofrecer un ambiente sanitizado o

⁵² El Comercio, 18/06/2020.

⁵³ En septiembre del año 2021, la Comisión Nacional Pro-Referéndum (luego Comisión por el “SI”) presentó ante la Justicia Electoral las firmas necesarias para validar la petición de votar por la derogación de 135 de los 502 artículos de la ley. En marzo del 2022, la iniciativa fue superada y la ley quedó firme (el “NO” a la derogación se impuso por apenas 50.800 votos).

mínimos elementos de bioseguridad.⁵⁴ En Guatemala, obligadas a aplicar medidas de bioseguridad y reportar su aplicación, algunas empresas cumplieron “escénicamente” con el control de temperatura de trabajadores a la entrada de los edificios, mientras los trabajadores asignados a “cubrir” la calle lo hicieron costeadando sus propios equipos de protección. Las empresas de medios chilenas, en vista de la autorización otorgada a las Mutualidades de Empleadores por la Superintendencia de Seguridad Social y el Instituto de Seguridad Laboral, proveyeron de manera excepcional y mientras durara la pandemia elementos de protección personal como mascarillas para quienes realizaban tareas presenciales. A la insuficiencia o desidia de la respuesta empresaria, se agrega que para fines de marzo del 2020 sólo tres países de la región (Argentina, Colombia y Uruguay) habían considerado enfermedades profesionales a las patologías contraídas en el trabajo por exposición al COVID-19. Frente a esto, las organizaciones de trabajadores respondieron proveyendo elementos de protección e incluso desarrollando protocolos de prevención específicos.

Otro aspecto de la conducta empresaria a considerar, quizás menos evidente que la inversión en insumos y equipos, tiene que ver con la implementación inadecuada de protocolos. Las fallas empresarias para reorganizar tareas, conformar grupos de trabajo o establecer mínimos ordenamientos a la circulación dentro de los espacios de trabajo, fueron señaladas por el sindicato de trabajadores de medios de Argentina como una muestra de la ineficiencia del sector privado para gestionar sus empresas en una situación de pandemia. No es ajeno a este hecho, la inexistencia o caducidad de comisiones de seguridad e higiene en las empresas de la región. Un derecho desplazado de la discusión pública hace tiempo.⁵⁵

En cambio, las empresas de medios de comunicación parecieron más efectivas al momento de alternar y solapar indistintamente despido y deterioro de las condiciones laborales, con implementación del teletrabajo. En Paraguay los esquemas de trabajo a domicilio con rotación en “cuadrillas” convivieron con la reducción horaria, salarial y de personal que ya venían padeciendo las y los trabajadores prensa desde tiempo atrás. Las empresas de medios entraron a la pandemia arrastrando en su haber una importante secuela de despidos cuya causal alegada en 2019 fue la reestructuración de la actividad a nivel mundial y que a partir del año 2020 fue oportunamente justificada por la pandemia. Abonó esa posibilidad la normativa de emergencia emitida por el Ministerio de Trabajo, que simplificó a las empresas la tramitación de pedidos de suspensión de contratos de trabajo.

Además de las medidas de asistencia económica como el “Plan Panamá Solidario”, el gobierno panameño reglamentó la Ley 126/2020 de Teletrabajo en el marco de una mesa tripartita convocada para atender la pandemia. Las medidas laborales acordadas conjugaron la obligatoriedad del teletrabajo con la posibilidad de suspender los contratos existentes y reemplazarlos por una nueva modalidad temporal denominada “a disponibilidad”, contratos que las empresas debían informar al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

En Argentina la extensión de la modalidad del teletrabajo preservó la vida y salud de muchos trabajadores, pero su contracara en el sector de medios fue el deterioro de los ingresos con una caída de más del 50 % de su poder adquisitivo (Federación Argentina de Trabajadores de

⁵⁴ Salvo excepciones como el grupo “ABC” de Paraguay.

⁵⁵ Existe legislación en Brasil (Ley 6.514/1977), Paraguay (Decreto 14.390/1992), Perú (Ley 29783/2011), Uruguay (Decreto 291/2007); Chile (Decreto 64/1969) y México (DOF 13/04/2011 NOM-019- STPS-2011). En Argentina sólo algunos estados provinciales cuentan con normativa similar.

Prensa, 2020). A la dilación de la discusión paritaria que arrastraba el período 2019-2020 y el despido de trabajadores, prohibido por Decreto 329/202056 las empresas de medios sumaron el pago escalonado en cuotas de salarios y aguinaldo y también la quita de beneficios adquiridos (como el pago del “ítem almuerzo” a trabajadores registrados que no asistían a los lugares de trabajo por hacer teletrabajo desde sus hogares). Todo ello a pesar de que la mayoría de las empresas habían sido beneficiadas por paquetes de asistencia estatal.⁵⁷

En Uruguay, sin obligación de aislamiento ni paralización de actividades, la Asociación Nacional de la Prensa Uruguaya y Sindicato de Trabajadores de la Comunicación Social, debió discutir con el sector empresario la reducción de puestos de trabajo y la remisión masiva (despido) de sus afiliados al seguro de paro parcial por COVID-19. Este régimen también sirvió a las empresas para disminuir gastos salariales de producción de programas, ya que la parte empleadora terminaba pagando sólo el 25% del salario total.⁵⁸

Es habitual, por mayor exposición a los vaivenes de la pauta gubernamental, que las pequeñas empresas de comunicación recurran a la reducción salarial o al despido para sortear la pérdida de publicidad o la caída de tasas de lectoría. Durante la pandemia esta práctica también se expandió entre las grandes empresas de medios de Guatemala, debido al reconocimiento oficial de la emergencia por pandemia como causa “de fuerza mayor” para suspender contratos de forma temporal. El gobierno se limitó a exhortar a las empresas a cumplir el código laboral al tiempo que autorizaba las suspensiones a través de un registro electrónico (Acuerdo Ministerial 140/2020).

En Perú las empresas comunicaron a sus trabajadores la decisión de “reducir planta” vía Zoom y los “invitaron” a “ponerse la camiseta” y renegociar “temporalmente” sus contratos. Los resultados fueron reducciones salariales de más del 50% y la pérdida del aguinaldo. El Ministerio de Trabajo peruano atendió el interés empresario y durante la pandemia habilitó que las empresas derivaran trabajadores al “régimen de suspensión perfecta de labores”. Este régimen contemplado en el Decreto Supremo 003-97-TR (Art 15°) del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y aprobado durante el fujimorismo, posibilitó que una empresa suspendiera la relación laboral con sus trabajadores por 90 días sin pagar salarios por ese período, bajo la obligación de “reservarles” los puestos de trabajo a su regreso. El gobierno dictó medidas complementarias de forma de amortiguar los efectos de aquellas suspensiones, como la continuidad de las prestaciones del seguro de salud por tres meses, la posibilidad de disponer de los recursos del fondo de compensación por Tiempo de Servicios (CTS), una prestación económica temporal para trabajadores de microempresas, entre otras.

⁵⁶ Esta norma tuvo como antecedente el Decreto 34/2019 basado en la Ley N°27.541 del mismo año sobre emergencia pública y que, ante la situación de pandemia, amplió su alcance a lo sanitario.

⁵⁷ El Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (Decreto 332/2020), contempló la reducción del 95% del pago de las contribuciones patronales; subsidio estatal al pago de una parte del salario -complementario-; créditos a tasa cero sin costo financiero y una prestación monetaria por desempleo). Posteriormente se implementó el programa REPRO II (Resolución 938/2020 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social).

⁵⁸ El Ministerio de Trabajo creó un “régimen especial de subsidio por desempleo parcial para contemplar la situación generada por COVID-19” para trabajadores “mensuales” no comprendidos en el régimen general (Resolución N°143/2020 y 163/2020). Además, habilitó la suspensión parcial de jornadas y la reducción horaria (López Moreno, 2020).

En Haití, que padeció una vez más la ausencia de un sistema sanitario básico para atender su población, no hubo cambios en la modalidad de trabajo: los corresponsales extranjeros siguieron haciendo “teletrabajo” como siempre y la mayoría de los trabajadores afiliados a la Asociación de Periodistas Haitianos siguieron desarrollando sus tareas como microempresarios, comprando espacios en los medios y gestionando su propia pauta publicitaria.⁵⁹

La nueva normativa emitida durante la pandemia amparó el desprecio de muchas empresas de medios de comunicación por el derecho laboral existente. Pero no siempre fue necesario apelar de manera expresa a estas normas. Sin siquiera proponérselo de manera inmediata, el mismo dispositivo estatal para asistencia de emergencia allanó la posibilidad de resguardar el negocio a través, por ejemplo, del despido encubierto. En República Dominicana las asistencias oficiales que concluyeron su vigencia administrativa al finalizar el primer año de la pandemia, arrojaron a los trabajadores beneficiados a la incertidumbre de no saber si serían reintegrados en sus puestos de trabajo. La dependencia entre puestos de trabajo y programas de asistencia, donde la suerte de unos estuvo atada a la continuidad de los otros, fue una huella precarizante que dejó el teletrabajo entre trabajadores/as de prensa dominicanos, pero también de Honduras y Uruguay, que temieron “*ir al seguro de paro y luego no volver*”.

El teletrabajo

En los últimos años la posibilidad de teletrabajar fue instalada como una bocanada de modernidad entre trabajadores de medios de comunicación, una panacea de oportunidades para jóvenes periodistas e irónicamente, una vuelta a los orígenes del oficio: “*recuperar la esencia del periodismo que es la reportería, la reportería es que los periodistas estén en la calle, que estén donde están las fuentes*”.⁶⁰ En países como Colombia, Chile, Perú, El Salvador, Panamá y más recientemente Argentina y Uruguay, existen leyes que regulan el teletrabajo (y el trabajo remoto) pero no necesariamente comparten las mismas características o vigencia normativa. Ya sea incorporado a los códigos laborales (México, Ecuador o Brasil) o directamente tratado bajo otro estatus jurídico (Paraguay, República Dominicana, Guatemala, Honduras o Puerto Rico), durante la pandemia la mayoría de los países analizados dictaron normas que enmarcaron la modalidad de teletrabajo.⁶¹

En Colombia, la contratación de periodistas bajo la Ley 1.221/2008 que regula el teletrabajo no era una práctica usual de las empresas y tampoco lo fue durante la situación de pandemia. A través de la Circular MT 0021-2020, el Ministerio de Trabajo recordó que el ordenamiento jurídico vigente contemplaba el “Trabajo en Casa” y el “Teletrabajo” y que mientras el primero era identificado como trabajo asalariado ocasionalmente realizado en el domicilio del trabajador (o en local distinto al habitual del empleador), el segundo era definido como “una forma de organización laboral” en cuya actividad o servicio remunerado se utilizan TICs “para el contacto entre el trabajador y la empresa” y no es requerida “la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. A diferencia del “trabajo en casa”, el “teletrabajo” suponía el

⁵⁹ En Colombia, la misma situación de fragilidad laboral, se tipifica como “pago por publicidad, por participación o cupo publicitario” (Federación Colombiana de Periodistas, 2020).

⁶⁰ Canal Diario La República, 2018: 04:06.

⁶¹ Haití dictó “instrucciones” y “recomendaciones” para sus funcionarios y el personal de misiones diplomáticas.

acuerdo previo entre empleador y trabajador, otras disposiciones sobre salario, jornadas de trabajo, horas extras o trabajo nocturno y además, pago de costos por conexión, evaluación previa de riesgo del puesto, notificación al Ministerio de Trabajo y a la Administradora de Riesgos Laborales y actualización del reglamento de trabajo (López Moreno, op.cit.).

El carácter ocasional del “trabajo en casa”, aplicable a situaciones temporales y excepcionales como la pandemia, inclinó a las empresas de medios de comunicación a optar por enviar sus trabajadores a hacer “trabajo en casa” antes que “teletrabajo”, y así eludieron los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad regulados en el Decreto 1072/2015 “Único Reglamentario del Sector Trabajo”. Puede decirse entonces, que la circular emitida por el Ministerio de Trabajo, antes que aclarar o remedar un supuesto vacío legal, consintió tácitamente la preferencia empresaria de recurrir a la excepcionalidad del “trabajo en casa”.

La Federación Colombiana de Periodistas denunció aquella estafa laboral y también el incumplimiento de las aseguradoras de riesgos laborales en su obligación de verificar las condiciones domiciliarias donde se teletrabajaba. Paradójicamente, su par en Chile denunció situaciones extremas opuestas: el menoscabo de los derechos de los trabajadores por parte de las empresas de medios que los obligaban a aceptar el apersonamiento de las aseguradoras de riesgos laborales en sus domicilios particulares, en cumplimiento de las modificaciones introducidas al Código del Trabajo en materia de “trabajo a distancia” y “teletrabajo” (Ley 21.220). La legislación chilena obliga a la patronal a comunicar a los trabajadores las condiciones que requería el puesto de trabajo y velar por su cumplimiento. Y para ello, puede requerir “al organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud” (Art 152° quáter M). Aquí el conflicto entre sindicatos y empresas de comunicación ocurrió porque las patronales buscaban cubrirse frente a las cláusulas contractuales establecidas por las aseguradoras de riesgos. Es decir, en ese desencuentro entre las partes, en ese límite difuso entre la necesidad de fiscalizar condiciones de seguridad y la fiscalización intrusiva sobre los hogares trabajadores, primó la lógica de las empresas de medios y de las empresas aseguradoras. Los Trabajadores y el Estado, no fueron parte.

A mediados del 2020, entra en vigor la reglamentación de la Ley 21.220 que diferencia trabajo a distancia de teletrabajo: mientras el primero se produce cuando “el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”, el segundo lo hace cuando “los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”. A partir de entonces, las empresas de comunicación “normalizaron” la modalidad de teletrabajo impuesta “de hecho” a sus trabajadores bajo dependencia. Pero si bien ambas modalidades se instrumentan bajo acuerdo de partes, garantizando al trabajador el goce “de todos los derechos individuales y colectivos” (Art 154° quáter G), los sindicatos chilenos alertaron sobre la configuración de situaciones de “abuso empleador” propias de un modelo laboral bipartito. Resignados a rebajas salariales del 30% para sostener los puestos de trabajo, los trabajadores y trabajadoras de medios quedaron “a disposición” de las patronales, obligados a demostrar cómo y en dónde hacían sus tareas (múltiples) y a registrar la “entrada y salida horaria” de conexión, sin que las empresas reconocieran el pago extraordinario cuando existían extensiones horarias.

La Ley 30.036/2013 de Teletrabajo de Perú, abrevaba en el proceso recorrido por los países de la región, en sintonía con la agenda internacional que por entonces propiciaba la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Su limitada efectividad puede atribuirse al alto índice de informalidad laboral existente en nuestros países. Pero en el marco de la emergencia sanitaria, las empresas de medios de Perú al igual que las de Colombia, desistieron de aplicar la ley de Teletrabajo (con sus principios de voluntariedad, reversibilidad, igualdad y conciliación de tareas y cuidados) y recurrieron al “Trabajo Remoto” previsto en el Decreto Urgencia 026/2020 de la pandemia. Caracterizado como una “prestación de servicios subordinada con presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo” (Título II, Art 16°), se diferenció principalmente del teletrabajo por la facultad de modificar el lugar de prestación del servicio, su duración y por poder aplicarse sobre trabajadores identificados como grupo de riesgo.⁶² De la mano de esta normativa de emergencia, el trabajo remoto creció mientras el teletrabajo continuó siendo escaso. Y frente a la posibilidad de perder sus puestos, trabajadores y trabajadoras de medios aceptaron sobrecargarse de tareas, horas y resignar descansos, desconexión e ingresos.⁶³

Situación similar se repitió en El Salvador cuyo Código de Trabajo ya normaba el “Trabajo a Domicilio” pero no el Teletrabajo, que fue regulado en marzo del 2020 por Decreto 600/2020 y caracterizado a partir del lugar donde se desplegaban las tareas y por la forma de comunicación pactada entre las partes. Distinguió el teletrabajo en domicilio; en centros de trabajo o telecentros (con recursos e instalaciones compartidas); en puestos móviles o itinerantes (con equipo portátil) y el teletrabajo alternado (algunos días en el hogar o en un telecentro y otros días con presencia en el lugar de trabajo). También definió al “teletrabajo conectado” como aquel por el cual el trabajador “se encuentra permanentemente conectado y sujeto a cualquier forma de control de parte del empleador, dentro de la jornada ordinaria de trabajo establecida en el contrato individual de trabajo”; mientras que en el “teletrabajo desconectado” los trabajadores prestan sus servicios conectados a los sistemas de la empresa (aunque no de manera constante) y están obligados a reportar un informe al finalizar la jornada. Pero el mismo Decreto dispuso (Art., 24°) que durante la vigencia del “Estado de Emergencia Nacional de la Pandemia por COVID-19”, no sería aplicable.

En julio del año 2020 el Parlamento argentino sancionó la Ley 27.555 “Régimen legal del contrato de teletrabajo” y de manera similar a lo ocurrido en El Salvador, se retrasó el inicio de su vigencia noventa días después de la finalización de la declaración de aislamiento ASPO: es decir, a partir del 1° de abril del 2021 (Resolución 54/2021). Previo a la pandemia, Argentina no registraba una incidencia significativa de la modalidad del teletrabajo: al año 2018 “tan sólo el 12% de los trabajadores en relación de dependencia de todas las áreas urbanas del país realizaba su trabajo (o parte de él) siguiendo esa modalidad” (Centro de Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo, 2020: 3) y de aquellos, la mitad lo hacía con una carga semanal de uno o dos días (op.cit.). Pero entre las y los trabajadores de medios de comunicación los datos deben matizarse a la luz de quienes ya venían haciendo teletrabajo, no sólo free-lance, sino

⁶² Mientras los trabajadores realizaban tareas remotas en el marco de la declaración de “Emergencia Nacional” que duró sólo un mes, quienes pertenecían a grupos de riesgo estuvieron obligados a hacerlo durante la vigencia de la “Emergencia Sanitaria” que duró dieciocho meses (Decreto Supremo 009-2021-SA) (López Moreno, op.cit).

⁶³ En septiembre del 2022, la ley fue desplazada por una nueva ley de teletrabajo, N°31572, actualmente vigente.

también quienes integraban cooperativas de comunicación, hacían tareas de diagramación para medios digitales o fungían como “cronistas volantes”.⁶⁴ No obstante, el crecimiento del teletrabajo en casi todos los sectores fue innegable: 70% del personal civil del sector público argentino y 28,5% del sector privado registrado (op.cit).

La ley argentina fue impulsada por organizaciones sindicales y también sostuvo los principios de voluntariedad y reversibilidad (este último reglamentado en su alcance por el Decreto N° 27/2021), la igualdad de derechos y obligaciones respecto de las y los trabajadores bajo modalidad presencial, el dictado de normas de seguridad e higiene por parte de la autoridad competente, la aplicación de sistemas de control con participación sindical, la fiscalización y el registro, la obligación de la parte empleadora de proveer equipos y elementos, de sufragar los gastos de conexión y servicios, la obligación de capacitar a trabajadores, el establecimiento de límites a la jornada laboral, el derecho a la intimidad como “contracara del contrato de confidencialidad” y el derecho a la desconexión (igual que Chile, México, Panamá y Uruguay). Algunos sindicatos plantearon este derecho de manera inversa, es decir, como obligación de la parte empleadora de no contactar a las y los trabajadores fuera del horario establecido. La Federación Argentina de Trabajadores de Prensa, en el contexto del debate por la ley, fue contundente al denunciar el impacto de la “hiperproductividad” sobre la salud mental de quienes teletrabajan. En junio del 2020 la Federación Internacional de Periodistas (FIP) consultó a más de 500 mujeres trabajadoras de medios por su situación durante la pandemia y el 59% de las encuestadas manifestó haber visto afectada su salud al hacer teletrabajo (FIP, 2020 b).⁶⁵ La medición habitual por productividad que no contempla la realización de tareas bajo la dinámica de un hogar, no puede mensurar el deterioro de la salud de las trabajadoras, pero sí puede ocultar la “sobre determinación de formas sutiles de disciplina impuestas a la distancia y cuya fuente disciplinar está contenida en el propio trabajador; quien administra sus propios esfuerzos, cargas y responsabilidad teniendo como motivación la remuneración ligada a su productividad” (Lenguita, 2009:91).

La Ley también incorporó de manera novedosa la regulación de las “prestaciones transnacionales de teletrabajo” (Art 17°) y el derecho a jornadas compatibles con las tareas de cuidado. En Argentina, país firmante del Convenio 156 de la OIT (además del Convenio 177), se estableció que quienes teletrabajan y tienen a su cargo el cuidado de menores, personas con discapacidad o adultas mayores convivientes, tienen “derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada”. Y las acciones o decisiones del empleador que lesionen dicho derecho se presumen “discriminatorias” (y aplica las sanciones previstas en la Ley 23.592). Es cierto que la ley de teletrabajo de Perú y la reforma mexicana contemplaron la necesidad de conciliar “vida personal, familiar y laboral”, pero ambas legislaciones lo hicieron de manera mucho más laxa respecto de la norma argentina.⁶⁶ En diciembre del 2020, México reformó de su Ley Federal del Trabajo el artículo 311° sobre Trabajo a Domicilio y agregó un capítulo sobre Teletrabajo con dieciocho meses de plazo para

⁶⁴ El cronista volante es una figura existente en el Convenio Colectivo de Prensa Escrita y Oral (CCT 301/75) que aplica a quienes realizan más de 12 notas al mes y que, como bien señala el CISPREN, mucho antes de la pandemia ya fueron “derivados” desde las redacciones a trabajar en sus domicilios.

⁶⁵ Los datos de la encuesta pueden consultarse en https://www.ifi.org/fileadmin/user_upload/full_results_survey.pdf

⁶⁶ La ley argentina deja previsto que a través de la negociación colectiva se pauten formas de garantizar el ejercicio de jornadas compatibles con las tareas de cuidado. El tema también fue abordado por Perú en la nueva ley de teletrabajo (Inciso 21.3, del Art 21° del Capítulo V, Ley 31.572/2022) y en el Art 330-H de la Ley Federal del Trabajo de México.

su reglamentación (DOF 11/01/2021). Mientras el primero quedó definido como aquel “que se ejecuta habitualmente para un patrón” en el domicilio del trabajador o donde se elija, “sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo”; el Teletrabajo fue definido como “una forma de organización laboral subordinada” en la que el trabajador presta un “servicio personal, remunerado y subordinado” en un lugar distinto al de la empresa y utiliza TICs. La ley no consideró teletrabajo al realizado “de forma ocasional o esporádica” y sólo se aplica si más del 40% del tiempo de trabajo se desarrolla en el domicilio del/a trabajador/a o en el domicilio elegido (Art 330-A). Cabe recordar que durante la pandemia y hasta la aprobación de esta norma, el gobierno mexicano sólo se había limitado a recomendar y sugerir al sector privado el uso de tecnologías y la aplicación de teletrabajo.

Anticipándose a la pandemia, en febrero del 2020 el Congreso panameño modificó su código laboral y reguló a través de la Ley 126/2020 la modalidad del Teletrabajo como una “prestación de servicios subordinada, sin presencia física en el centro de trabajo o entidad pública, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, ejerce el control y la supervisión de las labores”. Si bien dejó librado al acuerdo de partes la definición de los gastos que debía subvencionar el empleador, la ley introdujo como novedad la obligación empleadora de subvencionar costos adicionales por “velocidad de ancho de banda o velocidad de la red, cuando para la ejecución del teletrabajo se requiera una velocidad por encima de la velocidad básica ofertada por las empresas de servicios de internet para usuarios domésticos” (Art. 11°).⁶⁷

En abril del año 2020, el poder ejecutivo uruguayo impulsó una iniciativa que en agosto del año siguiente se transformó en la Ley 19.978 de “Promoción y Regulación del Teletrabajo”. Hasta entonces el gobierno había invitado a las empresas a promover el “trabajo a domicilio”, a suministrar “los implementos necesarios” para realizar las tareas y a dar cuenta de la situación a la Inspección General del Trabajo. La norma otorgó un plazo de seis meses para que la parte empleadora con trabajadores haciendo teletrabajo, regularizara las situaciones “de hecho” y se ajustara al reconocimiento de los principios de voluntariedad, reversibilidad, igualdad de trato y no discriminación. La ley, que no aplicaba al sector público, definía al Teletrabajo como “una modalidad necesaria para la generación de empleo y en particular para el acceso a puestos de trabajo de personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o de quien ellos dependan o a cuyo cuidado estén”. Muy resistida por los sindicatos, dejó librado al acuerdo de partes “la forma de provisión” de herramientas y equipos (que sólo en caso de desacuerdo quedó a cargo del empleador junto a otros costos). En contra de la idea de trabajo “infinito” o de “teledisponibilidad permanente” (Lenguita, op.cit.), los gremios propusieron una desconexión mínima de doce horas continuas entre jornadas pero que finalmente quedó regulada en ocho.

Al iniciar la pandemia Ecuador no tenía una ley específica sobre Teletrabajo. Si bien fue materia de tratamiento normativo desde el año 2016, la modalidad recién fue incorporada al Código de Trabajo en septiembre del 2020 en el marco de una reforma más amplia que fue la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario”.⁶⁸ Reconoció al Teletrabajo como “una forma de

⁶⁷ La reglamentación de la ley por Decreto Ejecutivo N°133/2020 de septiembre de ese año, estableció para la parte empleadora la obligación de proveer equipos e instrumentos y sortear los gastos de reparación y mantenimiento, mientras dejó al acuerdo de partes la carga por los gastos de electricidad e internet.

⁶⁸ Al inicio de la pandemia, el Ministerio de Trabajo había emitido las “Directrices para la aplicación del trabajo emergente” destinadas al sector público y privado (Acuerdo Ministerial MDT 2020-076).

organización laboral” en la cual la actividad o servicio remunerado se presta utilizando TICs “para el contacto entre el trabajador y empresa”, sin presencia física del trabajador “en un sitio específico de trabajo”, bajo el control y dirección remota del empleador y el reporte remoto del trabajador. Según la norma, trabajadores y trabajadoras podían desempeñar el teletrabajo como autónomos, móviles, parciales u ocasionales; con derecho a desconexión por doce horas continuas cada 24 horas y con obligación del empleador de proveer equipos, elementos e insumos (además del deber de informar a la autoridad del trabajo las vinculaciones bajo esta modalidad). La reglamentación final (Acuerdo Ministerial MDT-2020-181) fue criticada por los sindicatos por contradecir aspectos de la misma ley como el principio de voluntariedad y reversibilidad y por introducir procedimientos de registro y notificación que no se condicen con el derecho laboral.

En 2017 la reforma brasilera a la Consolidación de la Legislación del Trabajo (CLT) vía Ley N°13467 introdujo, además de la flexibilización laboral y la promoción de la no sindicalización entre otros muchos retrocesos laborales, al Teletrabajo como un servicio prestado “principalmente fuera de las dependencias del empleador, con el uso de tecnologías de la información y la comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo”. La modificación estableció que “asistir a las instalaciones del empleador para realizar actividades específicas que requieran la presencia del trabajador en el establecimiento no desmerece el régimen de teletrabajo” (Art 75-B). De esta forma, introdujo una distinción que antes de la reforma estaba expresamente igualada porque no distinguía la prestación laboral por el locus o por el uso de TICs. Pero los cuestionamientos al Capítulo II-A de Teletrabajo, son parte de la crítica general a una reforma laboral que legalizó la “prevalencia de lo negociado por sobre lo legislado”. En esta línea se inscribe la consignación del régimen de Teletrabajo como un contrato individual, la potestad empleadora de revertir el régimen a presencial (Art. 75-C) y la ausencia a toda mención u obligación de su parte de proveer equipos o costear los gastos, salvo su inclusión en el contrato individual que se firme (Art. 75-D). Al iniciar la pandemia, el gobierno brasilero dictó las Medidas Provisionales 927/2020 y 936/2020 propiciando el trabajo no presencial (remoto o teletrabajo). La primera medida estableció que las patronales a fin de “enfrentar los efectos económicos derivados del estado de calamidad pública y preservar el empleo y los ingresos” podían celebrar acuerdos escritos individuales “para garantizar la continuidad de la relación laboral”, prevalentes por sobre normas legales y acuerdos individuales, colectivos, privados o comerciales ya firmados, disponer trabajo remoto o teletrabajo y otorgar o adelantar licencias individuales y colectivas (Art 3°). La segunda medida provisional habilitó a las empresas la posibilidad de acordar, vía negociación individual o colectiva, la suspensión del contrato de trabajo por dos meses y la posibilidad de reducir la jornada y los salarios correspondientes (en equivalente a tres meses). En ambos casos, el gobierno asumió el pago del salario con el aporte de una parte del seguro de desempleo que le corresponde al trabajador: es decir, tapó un agujero con otro. También fue preocupación de las organizaciones sindicales la sobrecarga laboral y la dificultad para fiscalizar el trabajo remoto o teletrabajo. Según la encuesta llevada adelante en junio del 2020 por el Departamento de Salud de la Federación Nacional de Periodistas de Brasil, tres cuartas partes de los comunicadores se encontraban realizando tareas en su domicilio personal (Federação Nacional dos Jornalistas, 2020). La mayoría mantuvo su relación de dependencia laboral mientras en paralelo se profundizaron los procesos preexistentes de tercerización. Así lo demuestra el aumento de la cantidad de trabajadores que fungieron como microempresarios, emprendedores o trabajadores de pymes y “prestaron servicios” a empresas más grandes. No más que

“eufemismos y simulaciones” como dice Henry (2010) para trasladar el riesgo económico empresario a las y los trabajadores.

En países que ya contaban con legislación en materia de teletrabajo, la crítica de las organizaciones sindicales de medios es coincidente en reconocer el carácter “de facto” de su aplicación. En aquel desconcierto inicial, el sector empresario se encontró mejor posicionado que las organizaciones sindicales o que el propio Estado para asegurar sus intereses. La vulneración del principio de voluntariedad, aceptada socialmente como una consecuencia no deseada frente al peligro del virus y mensurada por los gobiernos como un mal menor, se instaló administrativamente y donde no existía regulación laboral previa en materia de teletrabajo, la norma administrativa de emergencia suplió al derecho laboral o lo complementó. De esta mixtura, surgió hasta cierta pretensión por cristalizar como “nueva categoría” el “trabajo remoto excepcional y obligatorio” (Villasmil, 2020).

En marzo del 2020 el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay resolvió, en el marco del Decreto 3.442/2020 de prevención de la expansión del COVID-19, encomendar al sector privado la implementación “temporalmente de la utilización de los Contratos de Trabajo a Domicilio a todos los trabajadores que no requieren indispensablemente su presencia en los lugares de trabajo”. Y abrió la posibilidad de llevar un registro digital de dicho personal a través de una plataforma ministerial (Resolución 471/2020). Días después de la declaración de “estado de emergencia”, el Congreso paraguayo estableció “el régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia para el sector privado y en el sector público” entendiendo que es el trabajo realizado a distancia, mediante el uso de TICs y sin requerimiento de presencia física en un sitio específico (Capítulo II, Sección I, Art 20°, Ley 6.524/2020). Por Resolución 598/2020 se reglamentó las relaciones laborales del sector privado que se desarrollaran “en carácter excepcional y temporal, mediante la modalidad de teletrabajo” y sólo estableció como obligaciones del empleador el “determinar los puestos de trabajo aptos para la modalidad del teletrabajo” y “elaborar y divulgar entre personas trabajadoras, un documento que indique las condiciones del entorno” para quien trabaje en modalidad de teletrabajo.

La Ley 36/2020 de “Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico” fue dictada en el mes de abril para el sector público, pero dado el corto período de restricciones que se impuso a las actividades, su impacto fue escaso en la expansión del teletrabajo.⁶⁹ Sin embargo, antes de la pandemia la modalidad del trabajo remoto ya existía entre las empresas de medios de comunicación. Para reducir costos, las empresas dejaron de enviar a sus equipos periodísticos a cubrir locaciones externas, quienes debieron conectarse virtualmente desde los equipos instalados en las mismas empresas. En Honduras y en República Dominicana, las empresas expandieron unilateralmente el teletrabajo amparadas por la normativa de emergencia.⁷⁰ En ambos países, los respectivos Códigos de Trabajo legislan el Trabajo a Domicilio, pero no así el Teletrabajo. El gobierno hondureño dictó el 13/3/2020 la “Ley Especial de Aceleración Económica y Protección Social” (Decreto 31/2020) que estableció que los trabajadores del sector privado y público podían realizar sus tareas “total o parcialmente a distancia de su local de trabajo” mediante TICs. Y agregó para quienes estuvieran bajo un contrato escrito, que el contrato de teletrabajo debía incluir además de lo ya previsto según el código de trabajo, “las

⁶⁹ El antecedente normativo de esta ley es la “*Telework Enhancement Act of 2010*” de EE.UU.

⁷⁰ Sin embargo, en varios países de la región esta expansión encontró límites estructurales: falta de conectividad en los hogares, deficiencias en la prestación del servicio y problemas de hacinamiento habitacional.

reglas de propiedad, uso y cuidado de equipos, la forma en la que se pagará los costos de interconexión, la propiedad de los datos o información transmitida y los procesos para garantizar el almacenamiento de ésta” (Art 8º). Por su parte, el Ministerio de Trabajo de República Dominicana a través de la Resolución 07/2020 instó a los empleadores “cuyos establecimientos califiquen para permanecer abiertos al público a flexibilizar su jornada de trabajo y en la medida de lo posible, implementar el trabajo a distancia a los fines de evitar la aglomeración de personas.”. En el mes de octubre, las recomendaciones del Consejo Consultivo del Trabajo nutrieron la Resolución 23/2020 que reglamentó el Teletrabajo como “modalidad especial de trabajo” y contempla la voluntariedad, reversibilidad, privacidad, igualdad de trato y derecho a la desconexión (dejando la provisión de equipos o subvención de gastos al acuerdo de partes).

En Guatemala, una serie de “Disposiciones Presidenciales en Caso de Calamidad Pública y Órdenes para el Estricto Cumplimiento” determinaron la suspensión de actividades en el sector público y privado, al tiempo que propiciaron “el teletrabajo o trabajo desde casa, proporcionando los elementos necesarios para su desarrollo” (Disposición Presidencial 13/04/2020). Las empresas de medios sostuvieron sus redacciones con grupos reducidos de personal y combinaron rentabilidad y teletrabajo extendiendo no sólo las jornadas de quienes “teletrabajan” sino también de quienes permanecieron en las redacciones. Al mismo tiempo, cargaron a los primeros los gastos por servicios de conexión y adquisición o recambio de equipos, provocando la rápida descapitalización de esos trabajadores. El sindicato de Periodistas Unidos de Guatemala denunció que las empresas no respondían por la quita que significaba al capital de ahorro de los hogares trabajadores, la reposición de equipos. Los intentos empresarios por instalar la idea de que gracias al trabajo remoto o al teletrabajo los trabajadores “ganan” un “salario emocional” falló ante la experiencia vital de los propios trabajadores que no han visto en la reducción de sus gastos de movilidad, una compensación a los gastos de sus hogares (Canal Diario La República, op.cit).

Comentarios Finales

Aunque no había existido consenso internacional para asimilar el teletrabajo a lo normado por la OIT sobre trabajo a domicilio (Convenio N°177 y Recomendación N°184) claramente la pandemia actuó de disparador para su incorporación a los códigos laborales de buena parte de los países de la región, sin que ello cerrara la discusión hacia adelante. 71 Así lo demuestra la agenda sobre teletrabajo que sigue peleando el sector de los trabajadores y trabajadoras de la comunicación y que incluye entre otros temas, la responsabilidad de las empresas de medios sobre los datos personales de sus trabajadores, sobre todo de quienes hacen prensa en contextos de suma de violencia (condiciones de “ciberseguridad”); la garantía y efectividad de la representación sindical para quienes se encuentren bajo modalidad de teletrabajo; la fiscalización gremial del teletrabajo (sin que ello desestime el control estatal) y el fortalecimiento de la negociación colectiva para “garantizar a través de los convenios colectivos que la legislación sobre el teletrabajo se aplique sin diferencias entre trabajadores empleados y autónomos” (FIP, 2020 c).

Antes de marzo del 2020, la precariedad laboral predominante en el sector de medios de comunicación en América Latina y el Caribe, era convenientemente explicada por los cambios

⁷¹ En 2020 la OIT utilizaba a nivel estadístico 4 conceptos: “remote work”, “telework”, “work at home” and “home-based work” (International Labour Organization, 2020).

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

Bibliografía

Becerra, M. (2015) “Cultura y comunicación: la revolución digital con final abierto” *Revista “Fibra: Tecnologías de la comunicación”*, Número 4, Año 1, marzo-abril 2015, Buenos Aires, pp. 24-29. <https://papel.revistafibra.info/cultura-y-comunicacion-la-revolucion-digital-con-final-abierto/>

Centro de Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo de la Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín (2020) *Derechos laborales del siglo XXI. Reflexiones sobre la ley de regulación del teletrabajo*, Agosto 2020, https://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2020/08/Teletrabajo_CETyD.pdf

Choconi, S., Gambacorta, M. (2020) *Un análisis sobre las relaciones laborales de lxs trabajadorxs de prensa y medios de comunicación de América Latina y el Caribe en el nuevo contexto de la pandemia*; Friedrich Ebert Stiftung Argentina.

Federación Colombiana de Periodistas (2020) *Caracterización de las condiciones de trabajo de las y los periodistas en Colombia*. Informe Primera Fase, Union To Union, Febrero 2020, Bogotá, Colombia. <https://fecolper.com.co/wp-content/uploads/2020/02/Caracterizacion-Trabajo-Periodistas-Colombia.pdf>

Federación Internacional de Periodistas (2020 a) (10 de diciembre de 2020) *Libro blanco sobre el periodismo global*. https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/FIP_Libro_blanco_compressed.pdf

Federação Nacional dos Jornalistas (2020) *Pesquisa: COVID19 Entre jornalistas e condições de trabalho*, Departamento de Saúde, Junho 2020, <https://fenaj.org.br/wp-content/uploads/2020/06/pesquisa-covid-2020.pdf>

Gambacorta, M., (2018) *La inspección del trabajo como herramienta para el bienestar general*. Editorial Universidad del Museo Social Argentino, 1º edición, CABA, Argentina.

González, I. (Coord.), Altamirano, M., Pérez Molina, A., Corradini, R., Quintana, J., Rodríguez, J. y Zilber, P. (2022). *El accionar del Estado en emergencia: relevamiento normativo y evaluación sobre el accionar estatal en el marco del Proyecto Monitor Laboral COVID-19*. Colección #MétodoCITRA, Volumen 9. CABA: CITRA.

Henry, L. (2010). *Inserciones laborales precarias y organización del tiempo de trabajo: La configuración y extensión de las jornadas laborales de los periodistas colaboradores*. VI

Jornadas de Sociología de la UNLP, 9 y 10 de diciembre de 2010, La Plata, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.5418/ev.5418.pdf

International Labour Organization (2020) “COVID-19: Guidance for labour statistics data collection, June 5, Ilo Technical notes. Recuperado de https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@stat/documents/publication/wcms_747075.pdf

Lenguita, P. (2009) “Las formas disciplinarias del teletrabajo en el periodismo gráfico” *Revista Theomai, Número 19*, Primer semestre 2009, Red Estudios sobre Sociedad y Desarrollo, ISSN 1515-6443, pags., 77-95.

López Moreno, J. (2020) *Guía de medidas laborales frente al Covid-19 en Iberoamérica* Editorial Tirant Lo Blanch, 2º edición, Bogotá D.C.

Fuentes

Asociación Nacional de Periodistas del Perú (21 de mayo del 2020) *ANP: trabajadores y trabajadoras de medios son las primeras víctimas de la “crisis” de las empresas periodísticas*. Publicación.Facebook. <https://www.facebook.com/ANPgremiodelaprensaperuana/posts/anp-trabajadores-y-trabajadoras-de-medios-son-las-primeras-v%C3%ADctimas-de-la-crisis/2951773154914254/>

Canal Diario La República (15 de noviembre de 2018). Fernando Quijano en Conferencia *Teletrabajo* World Association of Newspapers and News Publishers (WAN-IFRA) Bogotá, Colombia. [Archivo de video]. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=GDCO1BWT2po&t=62s>

El Comercio (18 de junio del 2020) *Alrededor de 7 800 trabajadores fueron desvinculados de sus empleos en menos de una semana*. <https://www.elcomercio.com/actualidad/despidos-trabajadores-desempleo-poveda-asamblea.html>.

Federación Argentina de Trabajadores de Prensa (27 de julio de 2020), *La FATPREN pone en tapa su reclamo y exige #ParitariasPrensaYA*. <https://fatpren.org.ar/2020/07/27/la-fatpren-pone-en-tapa-su-reclamo-y-exige-paritariasprensaya/>

La Nación (1 de abril del 2020) *Por incumplimiento, Fiscalía investiga a Abc* https://www.lanacion.com.py/pais_edicion_impresa/2020/04/01/por-incumplimiento-fiscalia-investiga-a-abc/

TeleSUR.tv.net (30 de septiembre del 2020) *Bolsonaro dijo que ayudas por la pandemia no serán para siempre* <https://www.telesurtv.net/news/bolsonaro-ayudas-pandemia-no-duraran-20200930-0003.html>

Federación Internacional de Periodistas (2020 b) (23 de julio de 2020) *COVID-19 ha aumentado las desigualdades de género en los medios, según una encuesta de la FIP*,

<https://www.ifj.org/es/sala-de-prensa/noticias/detalle/category/comunicados-de-prensa/article/covid-19-has-increased-gender-inequalities-in-the-media-ifj-survey-finds0>

--- (2020 c) (6 de octubre de 2020) *Guía de la FIP para sindicatos: cómo garantizar los derechos de los trabajadores cuando teletrabajan.* [Imagen] [https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/Decent Work Day - IFJ Guidelines ES.png](https://www.ifj.org/fileadmin/user_upload/Decent_Work_Day_-_IFJ_Guidelines_ES.png)

Villasmil, H. (11 de mayo del 2020), Blog #NoContagiemosaEmpleo, *Teletrabajo: ¿modalidad de relación de trabajo o paradigma de “la nueva normalidad”?* Recuperado de <https://www.ilo.org/es/resource/article/teletrabajo-modalidad-de-relacion-de-trabajo-o-paradigma-de-la-nueva>

Fuentes Jurídicas

Argentina:

Convenio Colectivo de Prensa Escrita y Oral 301/75, Asociación de Periodistas de Buenos Aires y el Sindicato de Prensa, Filial Capital Federal, y las empresas de prensa escrita y oral, 24/06/1975. <https://www.sipreba.org/estatutos-y-convenios/convenio-de-prensa-escrita-y-oral-301-75/>

Decreto 34/2019 Emergencia pública en materia ocupacional, 13/12/2019, DO:97402/19

Decreto 297/2020, Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio, 19/03/2020, DO:34334;

Decreto 329/2020 Prohibición de despidos, 31/03/2020, DO:16222/20

Decreto 332/2020, Programa de asistencia de emergencia al trabajo y la producción, 01/04/2020, DO:16261/20;

Decreto 875/2020 Aislamiento (ASPO) y Distanciamiento (DISPO), 07/11/2020, DO:54081/20

Decreto 27/2021 Régimen Legal del contrato de Teletrabajo, 20/01/2021, DO: 34565;

Ley 23592 Medidas contra actos discriminatorios, 23/08/1988, DO: 26458

Ley 27541 Ley de solidaridad social y reactivación productiva, 23/12/2019, DO: 34268

Ley 27555. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, 14/08/2020, DO: 32589/20

Resolución 938/2020, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Programa REPRO II, 13/11/2020, DO:55657/20

Resolución 54/2021 Vigencia régimen legal del contrato de Teletrabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 05/02/2021, DO:5487/21

Brasil:

Ley 6514 Altera Capítulo V de la Consolidación de Leyes Laborales, en lo relativo a la seguridad y medicina del trabajo, 23/12/1977, Sección 1, P17777, s/d.

Ley 13467 Modifica la consolidación de leyes del trabajo (CLT), 13/07/2017; s/d

Decreto 06/2020 Estado de Calamidad Pública, 18/03/2020; s/d

Medida Provisional 927/2020 Medidas laborales para combatir el estado de calamidad pública y emergencia en salud pública, 22/3/2020; s/d

Medida Provisional 936/2020, Programa de Emergencia de Empleo y Mantenimiento de Ingresos, 01/04/2020, s/d.

Chile:

Decreto Supremo 64/1969 Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, 21/02/69, s/d

Decreto Supremo 104/2020, Estado de excepción por catástrofe, Ministerio de Interior y Seguridad Pública, 18/03/2020; DO: 42607

Ley 16744 Normas sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, 01/02/1968; s/d

Ley 20128 Sobre responsabilidad fiscal, 30/09/2006; DO: 38577

Ley 21220 Modifica el Código en materia de trabajo a distancia, 26/03/2020; DO:42615.

Ley 21225 Medidas para apoyar a las familias y a las micro, pequeñas y medianas empresas por el impacto, 02/4/2020, DO: 42622

Colombia:

Circular MT 0021-2020, Medida de protección al Empleo, Ministerio de Trabajo, 17/03/2020.s/d

Decreto 1072/2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, Ministerio de Trabajo, 26/05/2015, DO:49523;

Decreto Presidencial 417/2020, Declara Estado de emergencia económica, social y ecológica, 17/03/2020, DO:51259.

Decreto 1174/2020 Modifica Decreto 1833 de 2016 y reglamenta Piso de Protección Social, Ministerio de Trabajo, 27/08/2020, DO: 49.939.

Ley 1221, Normas para promover y regular el Teletrabajo, 16/07/2008, DO:47052

Convenios internacionales

Convenio 156 Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 67° Reunión, 23/06/1981.

Convenio 177 Convenio sobre el trabajo a domicilio, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 83° Reunión, 20/06/1996

Recomendación 184 Recomendación sobre el trabajo a domicilio, Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 83° Reunión, 20/06/1996

Ecuador:

Acuerdo Ministerial MDT 2020-076, Directrices para aplicación de teletrabajo emergente durante pandemia, Ministerio de Trabajo, 12/03/2020, s/d.

Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, Directrices para la aplicación del Teletrabajo en el Código del Trabajo; 27/10/2020; DO:318

Decreto 1165/2020, Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19, 05/10/2020, Año II, N°3

Oficio Nro. AN-SG-2020-0355-O, Ley Orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, 19/06/2020, s/d

El salvador:

Decreto 600/2020 Ley de Regulación del Teletrabajo, 17/03/2020; DO:123

Guatemala:

Acuerdo Ministerial 140/2020, Suspensión de Contratos de Trabajo, Procedimientos, Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 07/04/2020, s/d

Decreto 13/2020 Ley de rescate económico a las familias por los efectos causados por el COVID-19, 08/04/2020, N°47, Tomo CCCXIV, s/d

Disposición Presidencial en caso de Calamidad Pública y Órdenes para el Estricto Cumplimiento, 13/04/2020, N°48, Tomo CCCXIV, s/d

Honduras:

Decreto 31/2020 Ley especial de aceleración económica y protección social frente al COVID-19, 13/03/2020; DO:35199

México

DOF 24/03/2020 ACUERDO por el que se establecen las medidas preventivas que se deberán implementar para la mitigación y control de los riesgos, Secretaría de Salud, N°25, s/d
DOF 11/01/2021 DECRETO por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el Capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo, 11/01/2021, s/d
DOF 13/04/2011 NORMA OFICIAL Mexicana NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene, s/d.

Panamá

Ley 126 Establece y regula el Teletrabajo, 18/02/2020; DO:28965-A
Decreto Ejecutivo N°133/2020 Reglamenta ley de Teletrabajo, 16/09/2020, DO:29115-A

Paraguay

Decreto 14390/1992 Aprueba reglamento técnico de seguridad, higiene y medicina del trabajo, 28/07/1992, s/d
Decreto 3442/2020 Acciones preventivas para evitar expansión COVID-19, Ministerio de Salud Pública, 09/3/2020; s/d
Ley 6524 Declaración estado de emergencia, 26/03/2020; N°61, s/d
Resolución 471/2020, Mecanismos de Trabajo a distancia, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 16/03/2020; s/d.
Resolución 598/2020, Regula condiciones de Teletrabajo en sector privado, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 26/03/2020; s/d;

Perú

Decreto Supremo 003-97-TR Texto ordenado Decreto legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 27/03/1997, s/d
Decreto Urgencia 026/2020 Medidas excepcionales y temporales para evitar expansión COVID-19, 23/03/2020; DO:15313
Decreto Supremo 009-2021-SA Prorroga emergencia sanitaria, 08/03/2021; s/d
Ley 29783 Ley de seguridad y salud en el Trabajo, 20/08/2011, s/d
Ley 30036 Regulación del Teletrabajo, 15/05/2013; s/d
Ley 31572 Regulación del Teletrabajo en administración pública y privada, 11/09/2022; DO: 2104305-1

Puerto Rico

Ley 36 Ley de Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico, 09/04/2020; PdS1241
Telework Enhancement Act of 2010. Disponible en <https://www.congress.gov/bill/111th-congress/house-bill/1722>

República Dominicana

Resolución 07/2020 Recomendaciones al sector privado para evitar propagación del virus, Ministerio de Trabajo, 18/3/2020; s/d

Resolución 23/2020 Regula Teletrabajo como modalidad especial, Ministerio de Trabajo, 18/11/2020, s/d.

Uruguay

Decreto 291/2007 Reglamentación para la prevención y protección contra riesgos-salud y seguridad en el trabajo, 20/08/2007, DO:27303.

Ley 19.889 Ley con declaratoria para urgente consideración, 14/07/2020, DO:30478.

Ley 19.978 Promoción y regulación del Teletrabajo, 20/08/2021; DO:30756

Resolución 143/2020 Subsidio especial para la actividad privada, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 18/03/2020, s/d.

Resolución 163/2020 Régimen especial de subsidio por desempleo parcial, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 20/03/2020, s/d.

Semblanzas

Silvia Alicia Choconi

Licenciada en Sociología y Magíster en Políticas Sociales (Facultad de Ciencias Sociales- Universidad de Buenos Aires); Especialista en Control Gubernamental (Instituto Superior de Control de la Gestión Pública -Sindicatura General de la Nación- Facultad de Ciencias Económicas- Universidad de Buenos Aires). Miembro del Instituto de Investigación de la Universidad del Museo Social Argentino.

Mario Luis Gambacorta

Licenciado en Abogacía (Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires); Doctor en Ciencias Jurídicas (Universidad del Salvador); Post Doctor en Nuevas Tecnologías y Derecho, Universidad Mediterránea, Reggio Calabria de Italia; Post Doctor en Derecho de la Universidad Estácio de Sá, Río de Janeiro de Brasil. Miembro del Instituto de Investigación de la Universidad del Museo Social Argentino.

Disciplina académica: Sociología

Subdisciplina: Política Social – Derecho Laboral

Tipo, método o enfoque de estudio: Ensayo-Enfoque cualitativo-Artículo histórico