

Apuntes sobre la ley de teletrabajo en clave feminista. Reflexiones en torno al rol de los sindicatos

Notes on the Teleworking Law in a feminist key. Reflections on the role of labor unions

María Florencia Rey

CONICET. Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales (IHUCSO). Universidad Nacional del Litoral, Argentina.
florenciarey.93@gmail.com

Recepción: 24 de junio de 2021

Aprobación: 10 de octubre de 2021

Publicación: 1 de abril de 2022

Cita sugerida: Rey, M. F. (2022). Apuntes sobre la ley de teletrabajo en clave feminista. Reflexiones en torno al rol de los sindicatos. *Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo*, 15, e013. Recuperado de: <https://www.rer.fahce.unlp.edu.ar/article/view/rermt15e013>

Resumen: Durante el período de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, en el contexto de pandemia por Covid-19, el teletrabajo en el hogar emergió como una solución válida para dar continuidad al habitual funcionamiento del sistema productivo ante la imposibilidad de traslado y de trabajo en forma presencial. El crecimiento exponencial de esta modalidad de trabajo, sumado al cierre de las instituciones educativas y de cuidados, acentuó la división sexual del trabajo no remunerado. Al calor de estas transformaciones se llevó al Congreso el debate

por la Ley de Teletrabajo, que fue sancionada durante el año 2020. Entre las regulaciones que incorpora la ley, nos interesan particularmente las vinculadas a los sindicatos, en tanto nuevas problemáticas que surgen de esta modalidad laboral en el marco de los debates dados en torno al trabajo no remunerado. El objetivo central de este artículo es esgrimir los desafíos que enfrentarán las organizaciones sindicales frente a la reciente Ley de Teletrabajo, fundamentalmente en materia de género. Para ello recurriremos a la revisión bibliográfica, que nos permitirá problematizar la modalidad de teletrabajo en relación con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y realizar un análisis crítico del articulado de la ley.

Palabras clave: Teletrabajo, Sindicatos, Trabajo no remunerado, Pandemia.

Abstract: During the lockdown period in the context of the Covid-19 pandemic, teleworking emerged as a valid solution in order to ensure the continuity of the usual functioning of the productive system, due to the impossibility to commute to the workplace. The exponential growth of this working modality, together with the closure of educational and care-giving institutions, has increased the sexual division of unpaid labor. Due to these changes, the Teleworking Law debate was taken to Congress and was approved during the year 2020. Within the regulations incorporated in the Law, we are particularly interested in those related to labor unions, since new problems emerge from this working modality in the context of the debates about unpaid labor. The main objective of this article is to present the challenges which labor unions will face due to the recently passed Teleworking Law, particularly regarding gender issues. In order to do this, we will carry out a revision of bibliography, which will allow us to establish the problem of teleworking modality in relation to domestic work and unpaid care work, and to carry out a critical analysis of the articles of said Law.

Keywords: Teleworking, Labor unions, Unpaid labor, Pandemic.



EDICIONES
DE LA FAHCE



Introducción

El confinamiento ocasionado por la pandemia de Covid-19 ha trastocado todos los aspectos de la vida cotidiana, y el trabajo no fue una excepción. Si bien lxs trabajadorxs considerados “esenciales” pudieron continuar su labor casi sin sobresaltos desde el principio del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (en adelante ASPO) –más allá de la implementación de protocolos de seguridad-, muchxs tuvimos que adecuarnos a una nueva forma de organización de trabajo: el teletrabajo. En algunas actividades económicas se intentó volver al trabajo presencial paulatinamente, y en otras parecería que el teletrabajo se instaló para siempre.

Si bien el teletrabajo no es un fenómeno nuevo, se dio un crecimiento exponencial del mismo. Los motivos que ocasionaron este explosivo incremento se vinculan con la “necesidad” o “urgencia” de seguir produciendo bienes y servicios. El masivo acceso a las TICs y el vertiginoso desarrollo de las plataformas digitales que tuvo lugar los últimos años fue lo que lo posibilitó (Giniger, 2020).

Como consecuencia del ASPO la carga reproductiva de las mujeres¹ se vio intensificada, debiendo resolver no sólo cuestiones domésticas y de cuidado sino también pedagógicas –quienes tienen hijxs en edad escolar-. El pase del trabajo presencial al teletrabajo implicó un reforzamiento de la doble jornada para las mujeres, cuando no triple, en aquellas ocasiones en que realizan trabajo comunitario o militan políticamente, por citar algunos ejemplos.

El ASPO evidenció, una vez más, cómo opera fuertemente la división sexual del trabajo en la distribución del trabajo no remunerado: si bien el confinamiento fue obligatorio para toda la población, las mujeres fueron quienes siguieron haciéndose cargo de este tipo de tareas. Aunque esta es una realidad preexistente a la pandemia (CEPAL, 2020), se incrementaron los requerimientos de labores domésticas y de cuidados (derivados de la necesidad de mayor limpieza y tiempo para realizar las compras, de prácticas de cuidado más intensas y de mayores demandas de acompañamiento en el proceso educativo de lxs niñxs y adolescentes). En un escenario en donde las instituciones educativas y de cuidados se encuentran cerradas² y se generaliza la implementación de la modalidad de teletrabajo, son las mujeres quienes ponen su tiempo, su trabajo y su cuerpo para atender simultáneamente (en un mismo tiempo y espacio) el trabajo remunerado y el no remunerado

1 Las estadísticas y los estudios sobre uso del tiempo dan cuenta de que las mujeres histórica y estructuralmente son quienes dedican más tiempo a este tipo de trabajo no remunerado. Se recomienda revisar Carrasco (2003), Delfino (2012) y Delfino, Herzfeld y Arrillaga (2015).

2 De acuerdo a un estudio de opinión realizado en el área metropolitana de Buenos Aires, los establecimientos educativos y de cuidados constituyen un recurso esencial para las estrategias de cuidado de las familias (Gherardi, Pautassi, & Zibecchi, 2012).

(Pautassi, 2020; Rodríguez Enríquez, 2020). En términos de Arriaga et al. (2020), la “crisis de los cuidados” se evidenció con mayor crudeza y emergió el problema de los “cuidados en la crisis”. Es decir, la crisis sanitaria por Covid-19 se solapó a la crisis del cuidado preexistente, lo que llevó -junto con la falta de desarrollo de mecanismos institucionales- a que se concentre la resolución de ambas en las mujeres (Pautassi, 2020).

En este artículo intentaremos, entonces, problematizar al teletrabajo en relación con el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, para posteriormente analizar la reciente ley de teletrabajo sancionada en Argentina y, a partir de ello, esgrimir los desafíos que enfrentan las organizaciones sindicales, fundamentalmente en materia de género.

Aproximación a la noción de teletrabajo

El teletrabajo no es un trabajo nuevo, sino una “nueva” forma de organización y/o ejecución del trabajo, que escapa al modelo tradicional de organización laboral -en el cual la prestación del servicio se realiza en el domicilio del empleador- y que se realiza a distancia, mediante el uso intensivo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) (Thibault Aranda, Briz, Fandos, & Alvarez, 1998). Dentro de las clasificaciones que se proponen en Thibault et al. (1998), el teletrabajo en épocas de Covid-19 ha adquirido la forma de teletrabajo a domicilio, dado que la localización principal (si no exclusiva) que tomó fue el hogar de cada trabajador/a.

Probablemente el adjetivo calificativo “nueva” sea ya inapropiado: su aparición data de la década de los setenta. Surgido en Estados Unidos como respuesta a la crisis del petróleo para abaratar principalmente costos de traslado, se afianzó internacionalmente durante la década de los noventa, en particular en Europa, donde se constituyó en el foco de programas gubernamentales para paliar la crisis laboral. Luego de dos décadas de presencia en Europa signadas por una fascinación inicial, se conoció el “lado B” del teletrabajo: la reducción de costos que implica para el empleador y la disminución de calidad de los empleos que se realizaban bajo esta modalidad. Varios informes europeos dieron cuenta de la falta de protección laboral. Muchos de los programas se abandonaron por dos motivos: porque mostraban serios indicios de constituir una vía hacia la precarización de los contratos laborales y porque fomentaron la contratación de empleadxs en países periféricos, lo cual desfavorecía a la fuerza de trabajo europea. Así los programas de teletrabajo se han reducido en toda la región europea y actualmente se abocan a fomentar y monitorear experiencias de teletrabajo dirigidas hacia la administración pública (Lenguita, 2009).

En lo que respecta al teletrabajo en Argentina, algunos informes muestran la expansión que ya había del fenómeno hacia fines de la primera década del siglo XXI,

fundamentalmente asociado a un estrato socio-laboral determinado y concentrado geográficamente³. Frente a esta situación y sumado a la carencia de información, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación intentó durante la primera década del siglo XXI difundir, regular y reglamentar el teletrabajo. Así es que, con el impulso de la ratificación del convenio 177 de la OIT sobre Trabajo a Domicilio, se presentó un proyecto de Ley de Teletrabajo que finalmente no fue aprobado por el Congreso.

El teletrabajo es una modalidad transversal al trabajo independiente o dependiente, pero la necesidad o deseo de reglamentación se orientaba al trabajo asalariado por la posibilidad de abuso patronal (Lenguita, 2009). El proyecto de ley que se presentó oportunamente planteaba ciertas dificultades que fueron señaladas por Lenguita (2010) en un informe realizado para la gobernación de la Provincia de Buenos Aires. Entre ellas, la autora indicaba que, si bien la reversibilidad y la voluntariedad de teletrabajar recaían en la persona empleada, la ley no se expresaba sobre las represalias que la patronal podía tomar en caso de la negativa por parte de la persona empleada a teletrabajar. Cuestionaba, además, en relación a la localización de quien teletrabaje, las consideraciones en materia de accidentes de trabajo. Respecto del control laboral y del derecho a la intimidad, problematizaba el control realizado mediante la computadora de la empresa, ya que no había regulación que lo delimite, pudiendo la persona empleada en ocasiones ser vigilada sin consentimiento. Como veremos posteriormente, estas inquietudes fueron de algún modo contempladas en la legislación que se sancionó recientemente en nuestro país.

La ausencia de reglamentación contribuye a la invisibilización de las relaciones laborales que se hallan bajo la modalidad de teletrabajo, por lo que la importancia en torno a su regulación radica en la fuente de vulnerabilidad que constituye la modalidad -más aun cuando se realiza a domicilio- (Lenguita & Miano, 2005).

La pandemia ha venido a dar cuenta de ello, haciendo imperiosa la necesidad de su regulación. Dos cuestiones visibilizaron la urgencia de esta normativa: la asunción por parte de lxs empleadxs de ciertos costos que implica el teletrabajo realizado en el domicilio (servicios tales como luz, agua, gas, internet) y la permanente teledisponibilidad, que afecta la extensión de la jornada de trabajo (y que usualmente no es remunerada) (Marticorena & D'Urso, 2020).

3 Delfino (2020) recupera datos de dos encuestas nacionales (EIL y ECETSS), realizadas en 2017 y 2018 respectivamente, que relevaron cuestiones vinculadas a teletrabajo. Entre ellas, se destaca el nivel de ingresos obtenidos por quienes teletrabajan, que supera a la media. Esto se relaciona con el nivel educativo, dado que más de la mitad tienen estudios universitarios, y a su vez con los puestos que ocupan, que son fundamentalmente directivos, de gestión o administración financiera. Albrieu (2020) indica, por su parte, que la zona geográfica con mayor potencial de teletrabajo es CABA, seguida de algunas ciudades del interior del país que registran menor actividad en el sector económico secundario.

Conflictividades entre teletrabajo y trabajo reproductivo

En el marco del ASPO, mucho se habló –fundamentalmente en los medios- sobre los “beneficios” del teletrabajo. Giniger (2020) realizó un crítico resumen de ello, entre los que identifica y a la vez desmitifica: “permite trabajar desde casa sin moverse”, “disminuye los gastos”, “aumenta la calidad de vida”, “proporciona mayor autonomía y libertad”. Si bien en opinión de la autora se trata de una propaganda de la cual las principales beneficiarias son las empresas, Mokhtarian y Salomon (1997) señalan que, en buena medida, suelen ser los motivos por los cuales lxs trabajadorxs optan por esta modalidad de trabajo, aunque Lenguita y Miano (2005) establecen algunos reparos entre los que se encuentran, por ejemplo, la intensificación del tiempo de trabajo y la remuneración por resultados que suele ser injusta en relación al tiempo efectivamente trabajado.

Giniger (2020) concluye que estos supuestos beneficios en realidad dificultan la organización del trabajo y de la vida social, el trabajo en equipo y las condiciones de promoción; disminuyen los salarios, porque se trasladan a lxs trabajadorxs los gastos que corrían a cuenta del empleador, y, además, traen consecuencias negativas a la salud física y psíquica producto de la falta de movilidad.

Lenguita (2009; 2010) había identificado ya categóricamente ciertos perjuicios de la modalidad de teletrabajo, entre los cuales se encuentran: a) la atomización laboral, producida por el distanciamiento (físico y político) entre lxs trabajadorxs. Este alejamiento entre trabajadorxs no afecta su funcionamiento en términos productivos pero sí en términos políticos cuando está asociado a la informalidad en la contratación laboral, porque obstruye la plena participación en las organizaciones sindicales⁴; b) el principio de teledisponibilidad, que se interpreta como “estar disponible” o “estar localizable” y que suele ocultar horas extra de trabajo al trastocar el horario normal hacia una jornada flexible y afectar la intimidad del trabajador al interferir en su administración del tiempo de trabajo; c) la explotación auto administrada, esto implica formas sutiles de disciplina impuestas a la distancia, cuya fuente disciplinar está contenida en el propio trabajador, quien administra su trabajo teniendo como motivación la remuneración ligada a su productividad. Es decir que la actividad que está subordinada a la lógica productiva es ajena a la persona empleada, pero a su vez funciona como auto-disciplina y se expresa en los hechos como dependencia económica e inestabilidad laboral.

4 Consideramos pertinente realizar dos observaciones aquí. Por un lado, el estudio realizado por Soul, Martínez y Rodríguez (2020) en la administración pública nacional, indica que, en este sector al menos, la productividad sí se vio afectada por el trabajo remoto masivo, dado que este trabajo suele ser intrínsecamente colectivo. Por otro, las dificultades en torno a la participación en los sindicatos no son exclusivas de los teletrabajadorxs informales. Durante el período que se inició con la pandemia por Covid-19, los sindicatos han manifestado las dificultades que enfrentan para atraer más afiliadxs.

En el contexto de pandemia que atravesamos, son estos dos últimos los que han repercutido con mayor ímpetu en la vida de las personas en general, y de las mujeres en particular. La jornada de trabajo flexible que permite la permanente teledisponibilidad y el confinamiento absoluto han convertido en “laborable” las 24 horas del día, fundamentalmente para las mujeres que tienen que resolver actividades domésticas, de cuidado, de trabajo remunerado, y en ocasiones de militancia o de trabajo comunitario. Esto deriva en una situación que bordea la explotación, y que se refuerza con el principio de explotación auto administrada, a través del cual se intenta mantener los niveles de productividad previo al ASPO.

La masificación del teletrabajo hace visible hoy -más que nunca- el permanente conflicto en que se encuentran el espacio productivo y el reproductivo, una conflictividad que se vio incrementada en este particular contexto. Acudimos a la expansión de lo que Hochschild (1995) denominó crisis reproductiva: la doble (o triple) jornada con la que cargan las mujeres se ha intensificado notoriamente, las tareas de cuidado y las actividades domésticas comenzaron a formar parte de la jornada laboral de teletrabajo. La organización del día que se distribuye entre trabajo remunerado y no remunerado refuerza la división sexual del trabajo. Frecuentemente las mujeres madres realizan su trabajo en horarios de madrugada o bien se levantan antes que el resto de la familia para poder realizar su propio trabajo remunerado o bien trabajo doméstico. Para quienes tienen hijxs en edad escolar, las actividades de estudio se suman a la carga habitual, y compartir los dispositivos tecnológicos y el espacio de trabajo vuelve más complicado el teletrabajo y su organización (Giniger, 2020). En este sentido, la dimensión de clase adquiere un rol central y se conjuga con la de género, acentuando la brecha digital y económica que acrecienta la vulnerabilidad de ciertos sectores en los que el teletrabajo no es una elección.

De acuerdo a un relevamiento realizado por Goren, Jerez y Figueroa (2020) al inicio del ASPO, tanto mujeres como varones vieron incrementadas las labores de limpieza y acompañamiento escolar. No obstante, sólo los varones manifestaron dedicar tiempo al deporte y al ocio. Esto constituye un indicador de las desigualdades en torno a la distribución y uso del tiempo, y de las repercusiones que puede tener en la salud física y emocional. En palabras de Pautassi (2020: p. 90), “el núcleo duro de desigualdad respecto del tiempo y las tareas se incrementa, sin signos de alarma por parte de los integrantes del hogar, pero sí con síntomas concretos de deterioro en la salud de las mujeres, con incrementos en los niveles de angustias y estrés emocional, sin tiempo para descanso y tareas recreativas”.

El Estado ha instalado la “cuestión de los cuidados” en la cotidianeidad, en la agenda pública⁵, a través de consignas como “quedate en casa” (entre otras), que se tradujeron en sobreexplotación femenina. No ajeno a ello y avanzado el ASPO, el Estado intentó promover la corresponsabilidad en el trabajo no remunerado mediante spots publicitarios, haciéndose eco de las demandas de los movimientos feministas (Goren, Jerez, & Figueroa, 2020).

Para Lenguita (2020), esta sobreexplotación femenina, que se vincula con la tradicional figura de la “ama de casa”, tendría que centrar el debate sobre el teletrabajo tanto a nivel parlamentario como de opinión pública. Sin embargo, la legislación -como veremos luego- no contempla la yuxtaposición que frecuentemente existe entre trabajo remunerado y no remunerado. Así como ocurre entre las tareas domésticas y de cuidado que muchas veces se realizan varias a la par (Carrasco, 2006), sucede también entre el trabajo remunerado y no remunerado (fundamentalmente cuando se realizan en el mismo tiempo y espacio, como es en el caso del teletrabajo). La idea de que el home office posibilita la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado es en parte una ficción, dado que los límites entre un trabajo y otro son muy difusos (Ottaviano, 2020). Inclusive, el uso de la idea de conciliación es en sí engañosa, considerando que las políticas implementadas con este fin suelen estar dirigidas a que las mujeres “concilien” sus trabajos (y no los varones) (Carrasco, 2003).

La Ley de Teletrabajo bajo la lupa

De acuerdo a lo desarrollado previamente, la necesidad de regulación del teletrabajo fue inminente para garantizar a lxs teletrabajadorxs un piso mínimo de garantías laborales.

Si bien los estudios sobre el impacto del teletrabajo en las condiciones de trabajo no son concluyentes (dado que entran en juego diversos factores tales como los sistemas de gestión laboral, las pautas culturales, los roles de género y las redes de cuidados), en el debate parlamentario se identificaron dos posturas muy opuestas. Por un lado, una visión optimista, desde la cual se considera que el teletrabajo proporciona destacables ventajas, no sólo para las empresas sino también para lxs trabajadorxs, entre las que se resalta la posibilidad de conciliar la actividad laboral con la vida familiar y el cuidado de niñxs o adultxs mayores. Por otro lado, una visión pesimista que interpreta que las jornadas laborales dentro de la modalidad de teletrabajo suelen ser determinadas en forma discrecional por lxs empleadorxs, y esto interfiere en el resto de las esferas de la vida (Ottaviano, 2020).

Finalmente, la Ley de Teletrabajo fue aprobada el 30 de julio de 2020, reglamentada el 15 de enero de 2021 y entró en vigencia el 1º de abril de este mismo año. Según

⁵ Para una aproximación a la interpretación que hacen las autoras respecto a la inserción de los cuidados en agenda pública, ver Goren, Jerez y Figueroa (2020).

Ottaviano (2020) se trata de una norma de regulación integral de la modalidad de teletrabajo sin antecedentes en la normativa comparada regional.

Nos interesa entonces aquí, a los fines de este trabajo, abordar los temas que plantea, a saber⁶:

- Igualdad de derechos y obligaciones respecto de lxs empleadxs que prestan servicios presencialmente. No pueden establecerse remuneraciones inferiores para lxs teletrabajadorxs. Se dispone a su vez que los convenios colectivos de trabajo deberán, según la actividad, prever una combinación de actividades presenciales y a distancia. Resulta elemental el establecimiento de esta igualdad entre trabajadorxs presenciales y remotos, no obstante, será central el rol que desempeñen los sindicatos en la fiscalización del cumplimiento de esta disposición, de modo que garanticen condiciones justas de trabajo para lxs teletrabajadorxs. En este sentido cabe preguntarse, por ejemplo, cómo podrían trasladarse ciertos conceptos remunerativos propios al trabajo presencial a esta modalidad laboral, tales como presentismo y puntualidad.
- Derecho a la desconexión digital. Busca garantizar a quien teletrabaje la desconexión de los medios digitales y las TICs durante periodos de descanso y licencia, impidiendo que lxs empleadorxs envíen comunicaciones fuera del horario laboral. Respecto de esto último, la reglamentación de la ley matizó esta disposición: “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. En todos los supuestos, la persona que trabaja no estará obligada a responder hasta el inicio de su jornada, salvo que concurran los supuestos contenidos en el artículo 203 de la Ley N° 20.744. No se podrán establecer incentivos condicionados al no ejercicio del derecho a la desconexión”. Consideramos que los términos “razón objetiva” resultan demasiados vagos para establecer un límite a las discrecionalidades patronales y pueden dar lugar a interpretaciones perjudiciales para lxs trabajadorxs. No obstante, resulta destacable que se impida otorgar incentivos que intenten vulnerar esta disposición.

⁶ Algunas consideraciones que se incorporan aquí derivan de un Curso de Capacitación Sindical coordinado por la Fundación Friedrich Ebert Argentina, dictado por Josefina Estrella y Vanesa Nuñez y titulado “Teletrabajo, una nueva forma de trabajar con tecnología”.

Frente a los diversos escenarios que puedan presentarse en la individualidad de cada caso, las organizaciones sindicales deberán implementar mecanismos para controlar que este artículo no sea trasgredido por la patronal.

- Tareas de cuidado. El objetivo es que las personas que teletrabajen y tengan dependientes a su cargo⁷ (ya sea la responsabilidad compartida o no) tengan derecho a interrumpir la jornada laboral o a compatibilizar los horarios para la realización de tareas de cuidado. En los casos en que las tareas de cuidado no permitan cumplir con la jornada se podrá acordar su reducción, de acuerdo a las condiciones que se establezcan en la convención colectiva. Se prevé la implementación de la Ley de Actos Discriminatorios en caso de que la parte empleadora obstaculice el uso de esta disposición. La reglamentación adhiere que deberá notificarse el periodo de inactividad, y no podrán establecerse incentivos para que lxs empleadxs no hagan ejercicio de este derecho. Además, se promueve que empleadorxs y empleadxs velen por la corresponsabilidad entre varones y mujeres en las tareas de cuidado.

En este caso, será sumamente crucial tanto de qué manera los sindicatos llevarán el control del cumplimiento sobre lo dispuesto⁸ (a modo de ejemplo: garantizar que, si hay reducción de jornada laboral por tareas de cuidado, las nuevas condiciones no perjudiquen a la persona empleada) como el modo en que instrumentarán la sensibilización en torno a la corresponsabilidad de las tareas de cuidado. Se ha planteado también el interrogante en torno a trasladar este derecho a lxs trabajadorxs presenciales.

- Voluntariedad y reversibilidad en la decisión de teletrabajar. La persona deberá dejar sentado por escrito su voluntad de teletrabajar y podrá dar marcha atrás con tal voluntad cuando lo desee. La ley no prevé la intermediación de los sindicatos ni del estado en la firma del acuerdo sobre el cambio de modalidad. En la reglamentación se prevé un plazo determinado para que el empleador/a se expida al respecto (30 días). En caso que la modalidad de teletrabajo sea pactada al inicio de la relación laboral, la persona empleada no tendrá derecho a solicitar la reversibilidad, salvo lo dispuesto en los convenios colectivos de trabajo o contratos de trabajo individuales. En este sentido, queda la incógnita sobre qué

7 Se trata de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultxs mayores que convivan con el/la teletrabajadorx.

8 Algunos de las inquietudes que se plantean son, por ejemplo, si una persona tiene que interrumpir su jornada laboral para realizar tareas de cuidado, ¿ese tiempo se computa como trabajado? ¿debería recuperarlo al final de la jornada? Si la tarea de cuidado implica traslado, ¿la ART cubre cualquier accidente en ese trayecto?

sucedería si la persona que teletrabaja en algún momento se ve imposibilitadx de seguir haciéndolo (por cuestiones estructurales, familiares, entre otras).

Una vez más, el rol de los sindicatos resulta central para no relegar la resolución de estos conflictos en cada trabajador/a individualmente ni dejarlos al albedrío de la patronal, a sabiendas del carácter asimétrico del vínculo laboral.

- Provisión de elementos de trabajo (hardware y software) y compensación de gastos derivados de la conectividad y del consumo de servicios. El empleador está obligado a garantizar la instalación, mantenimiento y reparación de los elementos de trabajo y el tiempo que ello demande se computará como trabajado a los fines remunerativos. La ley establece también la responsabilidad de la persona empleada en relación al cuidado de tales elementos. Por reglamentación estas cláusulas no se consideran remuneratorias.

La ley ha dejado abierto a la negociación colectiva el establecimiento de las compensaciones y los elementos y herramientas de trabajo a entregar. Abogadxs y especialistas del derecho laboral han hecho hincapié en la importancia de determinar no solamente la cuantía (en cantidad o en dinero) de estos conceptos, sino también las cualidades y los parámetros pertinentes (por ejemplo, de amortización de las computadoras e insumos informáticos).

- Capacitación en nuevas tecnologías. La patronal debe garantizar la formación de lxs empleadxs y las herramientas de apoyo para esta modalidad de trabajo. Esta disposición es importante fundamentalmente para quienes no han tenido la experiencia de teletrabajar previamente, y, en aquellos casos en que la modalidad no sea pactada desde el inicio del vínculo laboral, para que lxs empleadxs puedan saber cómo se adecua el trabajo que antes realizaban presencialmente.
- Derecho colectivo del trabajo y representación sindical. Las personas que teletrabajen gozarán de los derechos colectivos de trabajo al igual que quienes trabajan presencialmente. La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios. Respecto de la obligación de la empresa de adherir a lxs teletrabajadorxs a un centro de trabajo o unidad productiva a los fines de elegir y ser elegidas para integrar una organización sindical, la reglamentación establece que se llevará a cabo cuando la persona que teletrabaje haya prestado servicios en forma presencial previamente, caso contrario debe consultarse al sindicato pertinente. Es decir que en los casos en que la modalidad de teletrabajo se pacte desde el inicio de la relación laboral,

la persona empleada no tendrá garantizada inmediatamente la posibilidad de elegir y ser elegidox como representante sindical.

- Seguridad e higiene en el trabajo. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo para esta modalidad laboral. Asimismo, realizará un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables y de la eventual necesidad de incorporar al listado previsto en la Ley de Riesgos del Trabajo las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo. La Superintendencia de Riesgos del Trabajo es la autoridad de aplicación establecida por la reglamentación. En esta órbita sería pertinente que no se pierdan de vista las características de los elementos de trabajo a proveer por lxs empleadorxs, dado que muchas afecciones derivadas del teletrabajo se vinculan con no disponer de los elementos adecuados (Soul, Martínez, & Rodríguez, 2020).

Las aclaraciones que realiza la ley son totalmente necesarias porque marcan un piso normativo, pero resultan insuficientes si se considera el abanico de conflictos que pueden resultar de su interpretación. Para traer algunos ejemplos, ¿cómo se constatarán las condiciones de trabajo cuando el control no se realiza en el establecimiento de lxs empleadorxs sino en el domicilio particular? ¿Qué sucede con los accidentes que lxs teletrabajadorxs tengan en su hogar? Será en el terreno de las negociaciones colectivas que estas cuestiones deberán aclararse, y, en ese sentido, la ley les otorga a los sindicatos participación en el control del cumplimiento de esta disposición.

- Derecho a la intimidad y protección de información laboral. Los sistemas de control implementados por la entidad empleadora deberán contar con participación sindical para salvaguardar la intimidad de la persona que teletrabaja, a través de auditorías conjuntas que serán conformadas por técnicxs designados por el sindicato y por la empresa. A su vez, el empleador deberá garantizar la protección de quien teletrabaja no pudiendo hacer uso de software de vigilancia que viole la intimidad de la misma. Es sumamente importante tanto esta normativa como el control sobre su efectivo cumplimiento, considerando que en estas circunstancias quienes poseen el control sobre los softwares son lxs empleadorxs, y que existen hoy día numerosos programas para la supervisión del trabajo remoto (que monitorean la cantidad de clicks, el tiempo de inactividad, etc.) que pueden afectar las relaciones laborales y la carga de trabajo.

Corresponde aquí realizar algunas consideraciones generales respecto a la normativa analizada. En primer lugar, la incorporación de la modalidad de teletrabajo como un nuevo capítulo de la Ley de Contrato de Trabajo le otorga cierta entidad -de la cual carecería en caso contrario-. Se destaca también como novedoso la retracción de las facultades de dirección del empleador en ciertos casos (gracias al derecho de reversibilidad) y la ampliación de derechos relativos a la autoadministración del tiempo sin menoscabo económico (CETyD, 2020).

En segundo lugar, el derecho a la desconexión digital constituye una importante innovación en materia de legislación tanto a nivel nacional como regional. No sólo por tratarse de la aparición de un derecho que no existía previamente, sino -y tanto o más sobresaliente- porque la desconexión es un derecho que vela también por la equidad de género. Esto se debe a que, por un lado, las comunicaciones fuera del horario laboral son más pasibles de ser respondidas por varones que por mujeres (contemplando “la otra jornada laboral” que ellas cumplen), viéndose perjudicada así la carrera profesional de las mujeres en estas sociedades en que es premiada quien más “compromiso” demuestra con la empresa. Por otro lado, los varones que son interrumpidos por notificaciones laborales durante el tiempo que están en su hogar o que comparten con su familia son más propensos a abandonar las responsabilidades domésticas y de cuidados, dada la presión por contestar el mensaje, la llamada o el correo electrónico (Scasserra, 2020).

Por último, el articulado evidencia las numerosas responsabilidades que la ley delega (implícita o explícitamente) a los sindicatos, limitándose a establecer las bases mínimas de esta modalidad de trabajo. Será en la órbita de los convenios colectivos que se deberán definir valores y establecer parámetros para una importante cuantía de disposiciones. Desde una perspectiva optimista, esto posibilita, por un lado, su adecuación a las características de cada sector de actividad y consecuentemente una reglamentación más específica (CETyD, 2020), y por otro, permite a los sindicatos y las cámaras empresarias convenir mayores beneficios que los previstos en la ley, tendientes hacia una ampliación de derechos (Ottaviano, 2020). Desde un punto de vista un tanto más escéptico, abrimos la puerta a la indagación en torno a cómo impactará esta normativa en las discusiones hacia adentro las organizaciones sindicales y qué medidas se tomarán al respecto.

Los desafíos de los sindicatos frente a la nueva normativa

El apartado anterior da cuenta del rol crucial que desempeñarán las organizaciones sindicales frente a esta nueva ley. Numerosas son las cuestiones que quedan a resolverse en el ámbito de las negociaciones colectivas, por lo que las responsabilidades con las que cargan son múltiples y variadas. De los sindicatos dependerá en buena medida su efectiva

aplicación, y en este sentido los convenios colectivos de trabajo constituyen instrumentos eficaces para elevar el piso que fija tanto la Ley de Contrato de Trabajo como la nueva Ley de Teletrabajo (Laya, 2015; Arriaga et al., 2020).

En Argentina, históricamente, el teletrabajo ha tenido escasa presencia en las mesas de negociación colectiva. Esto se debe muy probablemente a la limitada difusión de la modalidad previa a la pandemia del Covid-19. Las negociaciones que se realizaron fueron a nivel de las empresas y se concentraron en un escaso número de actividades. En ninguno de esos casos se hacía referencia a la posibilidad de interrupción de la jornada laboral, al derecho a la desconexión ni al establecimiento de algún sistema de prioridad para lxs trabajadorxs con responsabilidades de cuidado. Inclusive, los convenios (en general), han reproducido los estereotipos de género que atribuyen la carga de cuidados principalmente a las mujeres, razón por la cual distribuyen de modo desigual las licencias parentales y reservan el acceso a servicios de guardería a las mujeres (Ottaviano, 2020). Evidentemente, la corresponsabilidad del cuidado ha sido tíbicamente incluida en la legislación argentina: “en materia de legislación laboral, el reconocimiento de las responsabilidades de cuidado de trabajadores y trabajadoras se circunscribe, en la generalidad de los casos, a los períodos de licencia por maternidad. En forma incipiente, algunas normativas reconocen una mayor extensión al período de licencia por paternidad. [...] Las licencias y beneficios enfocados en las mujeres, antes que promover una organización social del cuidado más justa, refuerzan el rol de las mujeres como cuidadoras, cristalizando las desigualdades existentes tanto en términos de género como socioeconómicos” (Laya, 2015: 5).

En un informe citado previamente y que data de aproximadamente una década, Lenguita (2010) había señalado ya algunas cuestiones que debería enfrentar el sindicalismo argentino de cara a la expansión del teletrabajo: por un lado, disponer de herramientas de articulación de intereses y construcción de reivindicaciones del personal interno y externo, y por otro, contemplar la situación del personal que se encuentre en el extranjero teletrabajando para empresas multinacionales radicadas en el país. Cabe aquí indicar que la tasa de afiliación sindical es menor entre lxs teletrabajadorxs que entre quienes trabajan presencialmente (29,7% vs. 38,3%), lo cual manifiesta la dificultad que representa para los sindicatos la comunicación con lxs teletrabajadorxs. En este sentido, las organizaciones sindicales deberán poner a prueba sus habilidades para generar nuevas formas de comunicación con lxs trabajadorxs a distancia⁹ (CETyD, 2020).

9 Podría tomarse como punto de referencia el destacable el desarrollo que ha realizado la cooperativa de software libre “gcoop” con el apoyo de la Fundación Friedrich Ebert Argentina: “Union Platform”. Se trata de una aplicación móvil para que lxs trabajadorxs de plataformas puedan estar organizados y comunicados entre sí, respondiendo a la problemática de atomización laboral que implica este tipo de labor. La aplicación permite la carga de noticias, documentos, la adhesión vía digital y posibilita cargar denuncias y alertas georeferenciadas. Para obtener más información se puede acceder al siguiente link: <https://gcoop-libre.gitlab.io/unionplatform/>

En un estudio más reciente, Marticorena y D'Urso (2020) cuestionan el desenvolvimiento de la dirigencia sindical en el contexto actual de pandemia. Dan cuenta de la complicidad entre la CGT (y también CTA y CTA-A, que colaboraron con su silencio), la UIA y el gobierno, que mediante un acuerdo permitieron la implementación de suspensiones y rebajas salariales. Pese a ello, ciertos sectores combativos (como fue el caso de lxs trabajadorxs de los neumáticos y de la salud) protagonizaron distintos conflictos para visibilizar sus problemáticas. Estos análisis plantean dudas sobre cómo procederán los sindicatos frente a la nueva normativa sobre teletrabajo, considerando su reciente desempeño.

Algunas de las cuestiones que deberían ser negociadas por los sindicatos¹⁰ son las que se enuncian a continuación: excepciones al teletrabajo, es decir, en qué ocasiones o actividades es posible excusarse de realizarlo; establecimiento de la remuneración y de compensación adicional por la modalidad de trabajo; delimitación de la jornada de trabajo (que ya no se efectúa con sistema de "fichado" sino de "encendido y apagado de computadora" y que debe contemplar las responsabilidades de cuidado); cómo se ejecutará la formación y capacitación para teletrabajadorxs (central para la adaptación a la nueva modalidad); evaluación y desarrollo profesional, esto es, cómo se adecuará el control de desempeño a la modalidad y cómo se proveerá de los medios para el crecimiento profesional; cómo se garantizarán los derechos de las mujeres; cómo serán las instalaciones y qué equipamiento se proporcionará para garantizar un espacio de trabajo seguro; cómo se garantizará la confidencialidad y protección de los datos de la empresa; cómo se proveerá protección de la salud, seguridad e higiene; el modo de implementación del sistema de control y la protección del derecho a la intimidad de la persona teletrabajadora; cómo se llevarán a cabo las visitas al domicilio, la notificación y el consentimiento previo.

Aunque parecería que los sindicatos aún se encuentran en un profundo letargo en relación a estos desafíos, se realizaron algunos acuerdos que, si bien son de carácter transitorio, establecen ciertas directrices que podrían ser retomadas en la negociación colectiva para reforzar condiciones de trabajo y promover la corresponsabilidad en los cuidados con una perspectiva de género. Ejemplo de ello es el decreto¹¹ que ha sancionado el Consejo de la Magistratura para lxs trabajadorxs del Poder Judicial, que ha dispuesto claros límites de la jornada laboral, voluntariedad en la elección de teletrabajar (cuando aún no se planteaba el regreso al trabajo presencial) y contemplación de situaciones particulares como falta de acceso a equipamiento adecuado, mala conexión a internet, entre otras (Ottaviano, 2020).

10 En este punto retomamos a Giniger (2020).

11 Decreto n° 128/20. Disponible en: <http://www.consejomagistratura.gov.ar/images/stories/2018-2022/2020/Resolucio%CC%81n182-20Teletrabajo.pdf>

En relación a las disposiciones en torno a las tareas de cuidado, interesa plantear algunos interrogantes que surgen de lo que puede suceder en cada negociación colectiva en particular, es decir las medidas que potencialmente tomarán los sindicatos respecto a ello. Puntualmente en relación a la corresponsabilidad cabría preguntarnos, desde los convenios colectivos de trabajo ¿cómo motorizarán el cambio en este sentido?

Actualmente, si bien se observan algunos avances en esta dirección, no hay por parte de los sindicatos un real cuestionamiento respecto de la familiarización y feminización de los cuidados. Así, considerando la esfera privada y la familia como ámbito natural de reproducción, se refuerzan los roles de género y se desdibuja la centralidad de los cuidados en tanto asunto de relevancia para la agenda sindical (Arriaga et al., 2020).

La Ley de Teletrabajo -en verdad su reglamentación- ha dado el puntapié inicial para modificar este escenario, mediante la promoción de corresponsabilidad en el trabajo no remunerado, por la que se solicitó velar tanto a la patronal como lxs empleadxs. Si bien resulta destacable que esta enunciación se hace en una normativa de carácter nacional, hay que considerar que no se trata más que de una mera declaración de voluntad, quedando en buena parte a cargo de los sindicatos la responsabilidad de velar por esta causa. En este sentido, y tal como proponen Goren y Prieto (2020), será fundamental que las agendas sindicales integren las esferas productiva y reproductiva a los fines de cuestionar la división sexual del trabajo imperante, y que las políticas que implementen no se restrinjan sólo al reconocimiento, sino que se orienten también a la redistribución del trabajo reproductivo, que repercute en la calidad de vida de las mujeres.

Desde el concepto de organización social del cuidado (Rodríguez Enríquez & Pautassi, 2014), las asociaciones sindicales juegan un rol fundamental, ya sea como proveedoras de tiempo, dinero y servicios para cuidados y como formadoras en perspectiva de género. En relación a lo primero, se discute ya en algunos sindicatos la necesidad de "actualizar" los instrumentos laborales en materia de género, tanto en relación al tiempo de cuidado (a través de la flexibilización y reducción de la jornada laboral y de nuevos regímenes de licencias), como respecto a la disponibilidad de dinero y servicios de cuidado (mediante la ampliación de la red institucional de espacios de cuidado, no sólo para la primera infancia, sino también para lxs adolescentes y adultxs mayores). Respecto de lo segundo, existen iniciativas de concientización y formación en algunos sindicatos vinculadas con la problematización del cuidado -en diversas modalidades y abordando distintas temáticas-. La formación se constituye en una estrategia central para politizar y transversalizar las cuestiones de género (Arriaga et al., 2020; Delfino, 2020).

De acuerdo con Delfino (2020) , la novedad principal que trae la ley en términos de género es la aparición y discusión que se hace en el espacio público de un conflicto que

atañe a lo privado. Se trata del conflicto entre la vida laboral y la vida familiar. Sin embargo, señala como debilidad la noción de conciliación que se encuentra tácita pero fuertemente detrás de la redacción normativa. Esta idea fue problematizada hace algún tiempo debido a que esconde una lógica capitalista-mercantil e implica que los arreglos entre las esferas productiva y reproductiva deben ser realizados por las mujeres exclusivamente, sin poner en tela de juicio la división sexual del trabajo. Hacia el final de su artículo, la autora problematiza las posibilidades de que las negociaciones colectivas hagan lugar a este tipo de demandas, considerando algunos convenios de los últimos años que tendieron a la flexibilización laboral, producto de una búsqueda por parte del gobierno de turno de una reforma laboral “por otros medios”¹².

A modo de cierre

El teletrabajo en tanto modalidad de trabajo se encontraba fuera de foco de toda discusión pública previo a la pandemia de Covid-19: la proporción de teletrabajadorxs no era representativa de la población económica activa total, ni había indicios de que esa porción de trabajadorxs pueda incrementarse. La imperiosa necesidad de confinamiento para contener el avance del Coronavirus catapultó al teletrabajo al centro de la escena, al trasladarse buena parte de las ocupaciones al trabajo remoto. La clase política se hizo eco de ello, y después de varios años en que se dejó de lado la regulación de esta modalidad de trabajo, el debate resurgió en el Congreso.

La sanción de la Ley de Teletrabajo se ha ubicado en el centro de las discusiones sobre el trabajo en estos últimos tiempos. Existe un acuerdo generalizado entre los académicxs en torno a la importancia que reviste esta regulación, en tanto combate la precarización digital del empleo (numerosas pruebas se han dado de la íntima relación entre precarización y teletrabajo) y fomenta la incorporación de las tecnologías al trabajo, posibilitando un aumento de productividad y de los estándares de trabajo decente. No obstante, podría decirse que arribó a “destiempo” en un contexto en que el teletrabajo se expandía sin ninguna normativa específica que lo regule.

El rol central que juegan los sindicatos en este contexto es indiscutible. No obstante, la academia es escéptica (y con justas causas) en relación a si se posicionarán del lado de lxs empleadorxs o de lxs empleadxs. En este sentido, la historia reciente es condenatoria.

La incorporación del trabajo de cuidados es una novedad que fue celebrada por los movimientos feministas, pero al mismo tiempo las posibilidades de materialización se constituyeron en objeto de discusión, dado que son los sindicatos los que deben llevar adelante la lucha por garantizar estos derechos.

¹² Para una mejor aproximación a este tema, ver Delfino y Kaplan (2019).

Bibliografía

- Albrieu, R. (2020). Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos de Covid-19. Buenos Aires: CIPPEC.
- Arriaga, A. E., Medina, L., Sapp, C., Marianny Alves, J., Jacobo, C., Monterisi, M. C., . . . Pividori, M. J. (2020). Desigualdad laboral y derecho al cuidado. Fundación Friedrich Ebert.
- Capacitación y Estudios sobre Trabajo y Desarrollo (CETyD). (2020). Derechos laborales en el Siglo XXI. Reflexiones sobre la regulación del teletrabajo. IDAES- UNSAM.
- Carrasco, C. (2003). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? En *Mujeres y trabajo: cambios impostergables*. Porto Alegre: Veraz Comunicação.
- Carrasco, C. (2006). La paradoja del cuidado: necesario pero invisible. *Revista de Economía Crítica*, 39-64.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por Coronavirus (Covid-19)*. Santiago: Naciones Unidas.
- Delfino, A. (2012). Desocupación, trabajo doméstico y desigualdad: una mirada desde el uso del tiempo en Rosario, Argentina. *Estudios Feministas*, 785-808.
- Delfino, A. (2015). Trabajo doméstico no remunerado y uso del tiempo en la provincia de Santa Fe: una caracterización hacia 2013. *Revista de Estudios Regionales*, 35-57.
- Delfino, A. (2020). La irrupción del teletrabajo y el eterno retorno al debate sobre la regulación del tiempo de trabajo. *Temas y debates*.
- Delfino, A., & Kaplan, L. (2019). Reforma integral vs reforma “por partes”: todos los caminos conducen a la flexibilización. Un análisis de la transformación en la institucionalidad laboral durante la gestión de Cambiemos (2015-2018). En E. Iglesias, & J. B. Lucca (Edits.), *La Argentina de Cambiemos*. Universidad Nacional de Rosario.
- Gherardi, N., Pautassi, L., & Zibecchi, C. (2012). De eso no se habla: el cuidado en la agenda pública. Estudio de opinión sobre la organización del cuidado. Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.
- Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. Observatorio Latinoamericano Caribeño.

- Goren, N., & Prieto, V. L. (2020). Desigualdades sexogenéricas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas. En N. Goren, & V. L. Prieto (Edits.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: CLACSO , UNPAZ.
- Goren, N., Jerez, C., & Figueroa, Y. (2020). *¿Los cuidados en agenda? Reflexiones y proyecciones feministas en época de Covid-19*. Buenos Aires.
- Hochschild, A. R. (1995). *The Culture of Politics: Traditional, Post-modern, Cold-modern, and Warmmodern Ideals of Care*. Social Politics.
- Laya, A. (2015). *El derecho al cuidado en los Convenios Colectivos de Trabajo del cector privado. Análisis comparativo de Convenios Colectivos en las ramas de actividades con mayor índice de feminización del sector privado*. Equipo Lationamericano de Justicia y Género.
- Lenguita, P. (2009). *Las formas disciplinarias del teletrabajo en el periodismo gráfico*. Theomai.
- Lenguita, P. (2010). *Las relaciones de teletrabajo: entre la protección y la reforma*. Argumentos, 23(64).
- Lenguita, P. (2010). *Teletrabajo. El impacto de las tecnologías informáticas y comunicacionales sobre el empleo*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Lenguita, P. (2020). *Teletrabajo y cuidados en pandemia*. Nación Trabajadora.
- Lenguita, P., & Miano, A. (2005). *Las relaciones laborales invisibles del teletrabajo a domicilio*. En A. Fernández (Ed.), *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*. Buenos Aires: Prometeo.
- Marticorena, C., & D'Urso, L. (2020). *Los/as trabajadores/as frente a la pandemia: regulaciones, negociación colectiva y conflicto*. CEIL, Buenos Aires.
- Mokhtarian, P., & Salomon, I. (1997). *Modeling the desire to telecommute: The importance of attitudinal factors in behavioral models*. Transportation Research Part A: Policy and Practice.
- Ottaviano, J. M. (2020). *Teletrabajo y cuidados*. En C. E. (CEPAL), *Cuidados y mujeres en tiempos de Covid-19: la experiencia en la Argentina* (págs. 151-179). Santiago: CEPAL.
- Pautassi, L. (2020). *La centralidad del derecho al cuidado en la crisis del COVID-19 en América Latina*. Oportunidades en riesgo. IUS ET VERITAS.
- Rodríguez Enríquez, C. (2020). *La pandemia que... ¿Nos cambió la vida? Impacto de la emergencia sanitaria de Covid-19 en los hogares y las relaciones de género*. Voces del fénix.

Rodríguez Enríquez, C., & Pautassi, L. (Edits.). (2014). La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina. ELA, CIEPP y ADC.

Scasserra, S. (2020). Derecho a la desconexión. Anfibia.

Soul, J., Martínez, O., & Rodríguez, I. (2020). Teletrabajo en la administración pública argentina. Fundacion Friedrich Ebert Argentina.

Thibault Aranda, J., Briz, J. L., Fandos, J. L., & Alvarez, J. M. (1998). Teletrabajo. Acciones e Investigaciones Sociales.