



Caderno CRH

ISSN: 0103-4979

ISSN: 1983-8239

Universidade Federal da Bahia - Faculdade de Filosofia e  
Ciências Humanas - Centro de Recursos Humanos

Kabat, Marina

PROCESO DE TRABAJO, LEGISLACIÓN LABORAL Y EMPLEO FEMENINO EN EL TELETRABAJO

Caderno CRH, vol. 35, e022025, 2022

Universidade Federal da Bahia - Faculdade de Filosofia  
e Ciências Humanas - Centro de Recursos Humanos

DOI: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.48366>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=347674556025>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UFAH  
redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso  
abierto

# PROCESO DE TRABAJO, LEGISLACIÓN LABORAL Y EMPLEO FEMENINO EN EL TELETRABAJO

## PROCESSO DE TRABALHO, LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E EMPREGO FEMININO NO TELETRABALHO

Marina Kabat\*

Abordamos la emergencia del teletrabajo mediante una perspectiva histórica examinando las tendencias contradictorias a concentrar y dislocar el trabajo bajo el capitalismo. Con este enfoque estudiamos las similitudes y diferencias del teletrabajo respecto a las formas tradicionales de trabajo a domicilio. Para ello, analizamos el proceso de trabajo y la naturaleza de las actividades que se desarrollan bajo esta modalidad desde un abordaje teórico marxista. Esta perspectiva histórica contribuye a conformar una mirada de largo plazo de las transformaciones estudiadas y cuestionar algunos de los prejuicios más arraigados sobre el trabajo femenino, relativos a las supuestas preferencias de las mujeres a desempeñar actividades laborales en el ámbito doméstico. A su vez, nos permite ponderar la utilidad de incorporar dispositivos legales creados para regular el trabajo a domicilio a la legislación del teletrabajo, lo que a nuestro juicio contribuiría a evitar la flexibilidad laboral en este ámbito.

**PALABRAS CLAVE:** Teletrabajo. Flexibilidad laboral. Legislación laboral. Trabajo femenino. Trabajo a domicilio.

Abordamos a ocorrência do teletrabalho a partir de uma perspectiva histórica, examinando as tendências contraditórias de concentração e deslocamento do trabalho no contexto capitalista. A partir dessa abordagem, analisamos as semelhanças e diferenças do teletrabalho em relação às formas tradicionais de trabalho remoto. Para tanto, discutimos o processo de trabalho e a natureza das atividades que ocorrem nessa modalidade a partir de uma perspectiva marxista. Essa perspectiva histórica contribui para formar uma visão de longo prazo das transformações estudadas e questionar algumas ideias mais arraigadas sobre o trabalho feminino, relacionadas às supostas preferências das mulheres para exercer atividades laborais no âmbito doméstico. Ao mesmo tempo, permite ponderar a necessidade de incorporar na legislação do teletrabalho dispositivos legais para regulamentar o teletrabalho, o que contribuiria a evitar a flexibilidade trabalhista.

**PALAVRAS-CHAVE:** Teletrabalho. Flexibilidade trabalhista. Legislação trabalhista. Trabalho feminino. Trabalho remoto.

### INTRODUCCIÓN

El objetivo principal de este artículo es desentrañar la naturaleza del teletrabajo y su especificidad. Para ello, es necesario identificar el régimen de trabajo vigente en esta modalidad laboral. De tal forma, corresponde examinar el proceso de trabajo para dar cuenta de si nos hallamos frente a formas de cooperación simple, de una manufactura – cooperación compleja basada en la división del trabajo manual – o de un régimen de gran industria, en el cual el trabajo ha sido objetivado en un sistema de máquinas (Marx, [1867] 1990; Sartelli; Kabat, 2014).

Para poder desarrollar esta tarea, identificamos y examinamos las principales actividades realizadas en el teletrabajo. A su vez, analizamos en más detalle el multiforme im-

pacto que tuvo la computadora y las nuevas tecnologías en el proceso productivo, para ver en cada caso concreto si esta actúa como simple herramienta o como una máquina. Al estudiar casos concretos nos sumergimos también en las complejidades de las etapas transicionales entre la manufactura y la gran industria.

Consideramos que el abordaje histórico es central para dilucidar el sentido de estas transformaciones. Por ello, los acápites iniciales responden a un ordenamiento cronológico. De este modo, primero revisamos cómo se sucedieron en el tiempo las tendencias a la concentración y dislocación espacial del trabajo. Después, abordamos los cambios históricos del trabajo a domicilio, del cual el teletrabajo es su exponente más reciente. Y, por último, para entender estas transformaciones observamos en más detalle cómo evolucionaron ciertas tareas de oficina que hoy constituyen algunas de las principales actividades realizadas por medio del teletrabajo.

\* Universidad de Buenos Aires (UBA).  
Puán, 480 – Barrio Caballito. Cep: 1406. Ciudad Autónoma de Buenos Aires – Argentina.  
marinakabat@yahoo.com.ar  
<https://orcid.org/0000-0001-7662-4643>

Como objetivos secundarios, buscamos cuestionar algunos preconceptos ampliamente difundidos sobre teletrabajo y empleo femenino, por un lado, y sobre las posibilidades de reglamentar el teletrabajo, por otro. Ambos problemas son abordados desde una perspectiva histórica. Esto nos permite mostrar cómo en esta modalidad de trabajo reaparecen viejos prejuicios referentes al trabajo femenino de amplia circulación a inicios del siglo XX. A su vez, el examen de la reglamentación histórica del trabajo a domicilio y su contraste con la incipiente normativa actual nos permite aportar argumentos respecto de las posibilidades reales de un mayor desarrollo de la legislación. En ese sentido, defendemos una aproximación al problema que evita caer en el determinismo tecnológico, el cual tiende a asociar inexorablemente una nueva forma de organización del trabajo con la profundización de la flexibilización laboral. En ese sentido, al tiempo que puntualizamos los problemas en la incipiente legislación del teletrabajo, rescatamos el rol que la lucha de clases puede jugar en subsanarlos.

## **TENDENCIAS Y CONTRATENDENCIAS A LA CONCENTRACIÓN Y DISLOCACIÓN ESPACIAL DEL TRABAJO BAJO EL CAPITALISMO**

El teletrabajo fue presentado, la mayoría de las veces, como una novedad absoluta. Sin embargo, la realización de trabajo asalariado en el domicilio del obrero es tan antiguo como el sistema social en que vivimos. Las relaciones sociales capitalistas comienzan a formarse en el ámbito rural donde los obreros recibían la mercadería que debían procesar para sus patrones en un sistema conocido como “Verlag system” (Dobb et al., 1963). En un primer momento, el trabajador realizaba prácticamente el conjunto del proceso productivo. El Verlag system puede considerarse una forma de cooperación simple dislocada en términos territoriales.

Con el desarrollo de grandes talleres manufactureros, donde el trabajo aún es manual, pero que se organiza en base a una sistemática división de tareas, y luego en las fábricas, donde el trabajo se organiza en torno a un sistema de máquinas, la forma de realizar trabajo en domicilio de los obreros se transforma. La división del trabajo en los talleres manufactureros es trasladada también al trabajo a domicilio. Esta división de tareas facilita la expansión y perfeccionamiento de la forma salarial típica de la manufactura y del trabajo a domicilio: el pago a destajo. Sin embargo, el costo de traslado de piezas e insumos se multiplica con la mayor escala de producción y con la división de tareas. Esta modalidad de trabajo tiende a concentrarse geográficamente: de la dispersión de las áreas rurales al aglutinamiento en los suburbios urbanos más empobrecidos. Aparecen así los primeros problemas asociados a esta práctica laboral: el solapamiento del espacio doméstico y laboral en pequeños espacios carentes de luz y ventilación suficiente. Muchas veces distintos barrios obreros se especializan en una actividad domiciliaria particular (Engels, 1976; Marx, [1867] 1990).

Más tarde, en las fábricas el proceso de trabajo vuelve a rearticularse. En los lugares donde las actividades se mecanizan y automatizan por completo, el trabajo a domicilio desaparece. Pero, donde tareas subsidiarias mantienen un carácter manual y ocupan, por ende, mucha mano de obra, esta modalidad persiste y se transforma en el departamento exterior de estas grandes fábricas (Marx, [1867] 1990). Tareas simples, generalmente manuales, que requerían muchos obreros eran ejecutadas en los suburbios urbanos. La máquina de coser produjo una revolución en este ámbito. Por su naturaleza, permitía lo que Marx denominó un “uso artesanal de la máquina”. Es decir, su empleo por parte del obrero individual y su incorporación al trabajo domiciliario.

A lo largo de la historia del capitalismo, hubo diferentes tendencias hacia la concentración y desconcentración del trabajo:

estas obedecieron a los cambios técnicos y a la lucha de clases. A nivel global el trabajo a domicilio tiende a restringirse entre la década de los 1940 y de los 1960. En algunos países en distintos momentos llega a prohibirse esta práctica, mientras que en otros la lucha obrera y la legislación específica sobre el sector limitan lo que hasta entonces eran sus principales ventajas; sobre todo el contexto de pleno empleo tiende a debilitar esta práctica, pues los trabajadores prefieren desempeñarse donde sus condiciones laborales son mejores. En los 1970 la presión de la competencia dada por la aparición de la producción de países asiáticos junto con el crecimiento del desempleo y otros factores generan una nueva expansión del trabajo domiciliario (Baylina et al., 2002; Kabat, 2014; Lavinas et al., 2001; Phizacklea; Wolkowitz, 1995).

## DEL TRABAJO A DOMICILIO TRADICIONAL AL TELETRABAJO

A este nuevo ciclo de expansión del trabajo a domicilio en sus campos de acción tradicionales, en las últimas décadas se sumó el denominado teletrabajo. Este no es otra cosa que el desarrollo del trabajo a domicilio a nuevas actividades con nuevas máquinas y herramientas. Para entender la naturaleza del proceso de trabajo, es necesario considerar los medios de producción empleados. En este punto, el problema central es reconocer la naturaleza de la computadora. He aquí la cuestión más delicada la computadora puede ser usada como una máquina o como una herramienta. En el marco de ciertos trabajos intelectuales, la computadora es una herramienta, pero no una máquina. Para un escritor o un periodista, por ejemplo, la computadora es la herramienta mediante la cual realiza su trabajo: escribe, busca información, etc. Pero, la tarea sigue siendo ejecutada por el obrero y de su destreza depende el resultado del trabajo. La computadora lo auxilia a él y no al revés.

Sin embargo, en ciertas tareas para las cuales se ha desarrollado un software específico resulta posible reemplazar el trabajo que anteriormente ejecutaba el obrero. En ese caso, la computadora opera en el proceso productivo como una máquina. El obrero se limita a suministrarle los insumos – los datos – para que esta realice las operaciones que antes hacía el obrero. Esta es la función cumplida por los Data entry. En muchas actividades de oficina podría decirse que nos encontramos en una etapa transicional donde algunas tareas se han mecanizado – muchas actividades contables, por ejemplo –, pero sin llegarse a mecanizar el conjunto del proceso productivo. Nos encontramos así en una etapa transicional denominada “manufactura moderna”.

Debemos recordar que la dinámica de la manufactura lleva no solo a especializar al obrero, sino también a su herramienta. Allí la tarea humana sigue siendo el factor central, los distintos programas destinados a realizar todo tipo de tareas mediante la computadora han provisto herramientas particulares para tareas específicas, ampliando la división de tareas y la productividad. A su vez, en la mayoría de las ramas, el desarrollo de la manufactura habilita una mayor expansión del trabajo domiciliario. La fragmentación de tareas favorece el pago a destajo y, por ese medio, permite un más fácil control del trabajo realizado en el domicilio del obrero. Por tanto, no es extraño que con una mayor división del trabajo veamos ampliarse también el trabajo a domicilio, más cuando el mismo empleo de la computación abarata los costos de la comunicación y control.

De todas formas, el movimiento no es unidireccional. En la medida que aparece la mecanización como factor secundario del proceso productivo, esta en ciertas áreas contrarresta las tendencias manufactureras a la división del trabajo. La simplificación de tareas volvió redundante el empleo de personas en tareas auxiliares y redujo el número de secretarías, de la misma manera que en la fábrica diezmó a los peones. En la actualidad solo

puestos de alta jerarquía son complementados por un asistente, en tanto otras categorías laborales que antes disponían de personal auxiliar hoy carecen de ayudante de oficina. El mismo obrero realiza las tareas en su propio ordenador, responde su mail y así sucesivamente. Como estas tareas pueden realizarse en mucho menor tiempo que antes, pueden incluirse entre las obligaciones del obrero principal, quien ya no necesita de una secretaria.

La computadora en muchas actividades de servicios de cierta forma ha impactado de un modo similar a la máquina de coser en la confección. Por una parte, esta herramienta aparece como un nuevo factor que transforma la naturaleza del trabajo. Por otra, su dimensión y posibilidad de propiedad individual permite un uso artesanal, en que un obrero aislado la emplea en su propio domicilio. Al mismo tiempo, por su versatilidad la computadora ha generado una multitud de otros cambios en el proceso productivo.

A partir del desarrollo de internet esta herramienta tiene otras particularidades que han facilitado el trabajo a domicilio. De todas formas, aquí es central recordar que la comunicación es una tarea auxiliar dentro del proceso productivo. En consecuencia, su mecanización no determina de por sí una mudanza radical en la naturaleza misma del trabajo. Sin embargo, como tendencia la fluidez de la comunicación se propende a facilitar la integración de las máquinas individuales en un conjunto. Es decir, se está conformando una base técnica que permitiría el pasaje de la máquina como elemento aislado del proceso productivo a la conformación de un sistema de máquinas propio del régimen de gran industria. Esto marcaría una diferencia radical entre viejas y nuevas formas de trabajo a domicilio, pues habilitaría la plena integración de un trabajador domiciliario a un régimen de gran industria.

En esta fase transicional la revolución en las comunicaciones no solo permite la ampliación del trabajo a domiciliario, sino su dispersión geográfica a una escala antes imaginada.

En contraste con lo que ocurría en el Verlag system, el trabajo domicilio moderno asociado a una producción manufacturera o fabril se concentraba en las ciudades en los barrios aledaños a las fábricas y talleres. Con la computación esto ya no es necesario. La dislocación espacial del trabajo se expande a escala transnacional ampliando el mercado de trabajo al cual una empresa dada puede recurrir, incrementando así la competencia entre los obreros.

Para ilustrar el carácter transicional de este proceso, resulta interesante observar la evolución que tuvieron algunas tareas en las que hoy se recurre al teletrabajo. Por ejemplo, el registro escrito de conversaciones, charlas, disertaciones se realizaba tradicionalmente mediante la estenografía. Este método de escritura rápida permite escribir a la misma velocidad con la que se habla, mediante el recurso de trazos breves, abreviaturas y signos especiales. Una secretaria podía tomar nota estenográfica de una reunión o de una carta que su jefe le dictaba y luego tipearla en la máquina de escribir. En una empresa pequeña una misma secretaria cumpliría ambas funciones junto a varias más, mientras que en una empresa de mayor tamaño estas tareas serían asignadas a personas especialmente formadas y designadas a tal fin – estenógrafa, dactilógrafa, recepcionista, telefonista, etc. –, lo que da cuenta, una vez más, del carácter manufacturero del trabajo de oficina.

Las grabaciones de audio, hoy incorporadas al software de las computadoras, han mecanizado esa parte de la tarea, eliminando directamente la tarea de estenógrafos en la práctica común de oficina. La estenógrafa realizaba dos tareas, tomaba el registro oral codificando lo que oía al que en un segundo momento decodificaba transformándolo en un texto tipeado. La primera tarea se eliminó mediante la mecanización y la segunda se mantuvo en principio en su forma manual, pero se simplificó pues dejó de ser necesario el conocimiento específico de estenografía para realizarlo. Esta segunda tarea, la desgravación de audios, se

convirtió en una de las actividades de realización más frecuente mediante el teletrabajo. La misma magnitud del trabajo que representaba la desgravación de audios estimuló su mecanización. Sobre esta base se crearon diferentes programas para la transcripción de audios. Por el momento, el uso de estos programas está mayormente limitado a servicios de atención al cliente, subtitulación de contenido y catalogación de archivos de sonido, ya que todavía presentan déficits, centralmente la puntuación, reconocimiento de nombres propios o vocabulario técnico. Por esto el software aun no elimina el trabajo humano en esta tarea, ya que las transcripciones realizadas mediante estos programas deben ser revisadas por una persona para corregir el texto. Con todo, este software representa un importante avance de la mecanización, sobre todo si se consideran los últimos desarrollos tendientes a resolver los problemas por medio de un software específico para la transcripción de audios técnicos de ciertas especialidades, como ocurre en la medicina. Todo este proceso constituye un buen ejemplo de cómo avanza la mecanización de las tareas de oficina, sin que la misma se haya completado por el momento. El software dedicado a realizar traducciones muestra una evolución similar: Ha mejorado significativamente en los últimos años, incorporando no solo palabras, sino frases o expresiones idiomáticas comunes, aunque, por el momento, salvo en traducciones simples no puede ser empleado para remplazar el trabajo de los traductores.

El desarrollo de software específico, sumado a la tecnología de la comunicación, también ha afectado la tarea de los antiguos encuestadores. El paradigma de la actividad se ha transformado de un modo tan radical que quien era antes el objeto de la encuesta es considerado hoy la persona que realiza el trabajo. De tal forma uno de los principales trabajos que se ofrecen online requiere completar encuestas. Tradicionalmente, se captaba la benevolencia de los encuestados mediante la promesa de distintos obsequios. Hoy se

mantienen los presentes, la mayoría de las veces bajo la forma de cupones o vouchers de compra, pero también se ofrece un pago por completar las encuestas. Efectivamente, como el encuestado autocompleta su encuesta online, realiza parte del trabajo que antes hacía el encuestador. En ese sentido la compensación por completar la encuesta corresponde tanto al anterior “obsequio” como a parte del salario que el encuestador recibía por su tarea.

Las actividades de ventas y asesoría de clientes, seguidas bastante atrás por actividades de gestión de cobranza, constituyen uno de los rubros que generó más empleos domiciliarios en posiciones poco calificadas (Kabat, 2003). Se trata de puestos como telemarketers, teleoperadores, asesores comerciales o representantes de ventas. En general, estas personas ejecutan en sus casas las mismas tareas que podrían realizar en un call center. Más allá del medio de comunicación empleado y de la localización del obrero la tarea sigue siendo manual. En el caso de una venta, por ejemplo, el empleado ofrece el producto o servicio al potencial cliente. El éxito de la venta dependerá de la persuasión, simpatía y otras características o habilidades del vendedor. La naturaleza de la actividad no se ha transformado. No se diferencia de manera radical de la venta por timbreo, puerta a puerta, que hasta inicios de los años 1990 era común para la venta de servicios, tales como televisión por cable o servicios de atención de urgencias y traslados hospitalario, que hoy se ofrecen por medio de telemarketing.

En estas actividades asociadas a las ventas se ha desarrollado softwork que facilita la fiscalización de la labor desarrollada en forma remota. Por ejemplo, el programa *sneek* toma fotos de los trabajadores cada 5 minutos, mientras *cogito*, empleado por call centers, analiza la llamada a través de una serie de parámetros de la voz en tiempo real como empatía, la energía, la participación, el tono y el ritmo del hablante (Huws, 2021). Esto implica un avance significativo respecto mecanismos más



primitivos que solo podían controlar factores como la duración de una llamada o los métodos de encuesta de satisfacción del cliente al final de una conversación, que en ocasiones podían resultar fáciles de sortear por parte de los trabajadores (Reinoso et al., 1996). En estos casos lo que se mecaniza es una tarea auxiliar de control, pero no el trabajo central en sí mismo. Nos encontramos todavía frente a una mecanización periférica equivalente a lo que ocurre con la cadena de montaje (Sartelli; Kabat, 2014).

## TRABAJO A DOMICILIO, TELETRABAJO Y PATRIARCADO

Los especialistas en relaciones del trabajo destacan como novedosos algunos rasgos del teletrabajo que ya estaban presentes en el trabajo a domicilio tradicional. Así insisten en los supuestos beneficios para grupos laborales que tienen dificultades para conseguir empleo de otro modo. De tal forma, se ha abogado por su extensión entre mujeres y personas con algún tipo de discapacidad física (Balbinder; Maciel, 1992; International Labour Office, 1995).

Actualmente, muchos promueven el teletrabajo como una opción ideal para las mujeres con los mismos argumentos que la iglesia usaba hace 100 años para defender el trabajo a domicilio. Para la iglesia, ese trabajo domiciliario de la mujer era un mal menor frente al ingreso femenino en el mundo fabril, considerado peligroso, además la mujer que se empleaba a domicilio podía complementar mejor tareas familiares y laborales. Sin embargo, en la práctica las malas condiciones laborales tenían el efecto contrario. Ese fue el motivo por el cual la iglesia promovió leyes que regulasen el trabajo a domicilio y que los trabajadores domiciliarios impulsaran luchas reclamando su empleo en las fábricas (Kabat, 2003; Nari, 2014).

Resulta significativo que también hoy se enuncie que el teletrabajo es beneficioso para las mujeres. Uno de los estudios más extensos

realizados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) da cuenta de una mayor participación de varones que mujeres entre los teletrabajadores. También señala la paradoja de Japón, donde esta brecha es mayor, ya que el teletrabajo haya sido especialmente estimulado como una alternativa laboral para las mujeres por diferentes políticas públicas. Estas presuponían que si las mujeres pudiesen trabajar desde sus hogares y disfrutar un mejor balance entre su vida laboral y familiar, tendrían más hijos y participarían en mayor grado en el mercado laboral. Ninguna de estas expectativas se ha cumplido (Messenger et al., 2017).

Otros datos de ese mismo estudio sirven para explicar por qué las mujeres no responden al teletrabajo de la manera que los especialistas esperan de ellas. Una supuesta ventaja de esta modalidad de trabajo sería la posibilidad de un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral. Sin embargo, este ideal no se cumple debido a una prolongación de la jornada laboral y una mayor interferencia entre la vida familiar y laboral. Lo interesante es que cuando este aspecto se analiza según el sexo del trabajador los resultados divergen: son los hombres quienes en mayor medida encuentran el teletrabajo ventajoso para su equilibrio entre vida personal y laboral, mientras que las mujeres señalan la situación inversa y expresan un malestar por el solapamiento de la vida personal/laboral (Messenger et al., 2017).

Consideramos que esto se explica por las diferencias en las tareas domésticas entre hombres y mujeres. En la Argentina, según una encuesta del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) sobre el uso del tiempo y el trabajo no remunerado realizada en el tercer trimestre de 2013, las mujeres con empleo asalariado realizaban un promedio de 5,9 horas diarias de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, frente a solo 3 horas y media de los hombres en igual condición. Esa brecha se amplía en caso de tener hijos (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2014). Esto evidencia la desigual distribución de responsabi-

lidades domésticas aun cuando dos miembros de la pareja cuentan con un empleo asalariado. De tal forma, ante esta desigual distribución de responsabilidades dentro de la familia los costos y beneficios del teletrabajo serán distintos para hombres y mujeres. Un hombre que no asume responsabilidades domésticas puede beneficiarse del ahorro de tiempo de viaje al trabajo sin sufrir en contrapartida la interferencia entre trabajo y vida personal, o al menos no en el mismo grado que una mujer. En cambio, para una mujer las presiones para resolver cuestiones domésticas en medio de la jornada laboral serán mayores. De esta manera, si bien tanto trabajando fuera como dentro de su hogar la mujer sufrirá la doble jornada; el hecho de trabajar fuera del hogar tiende a permitir a las mujeres restringir las demandas del trabajo doméstico. Al mismo tiempo, muchas veces la posibilidad de trabajar fuera del hogar resulta vital para las mujeres para salir del clima opresivo que el hogar puede representar y construir vínculos sociales.

Esto explica por qué consultadas sobre las medidas más pertinentes para conciliar vida laboral y familiar las mujeres tienden a señalar la ampliación de las licencias por maternidad, la creación de jardines maternales en espacios de trabajo, mientras que los hombres consideran el trabajo domiciliario como la mejor opción (Lee et al., 1992).

Entrevistas a trabajadores de México en actividad mostraron que: “Con respecto al género, de manera sorpresiva, el personal masculino muestra estar más dispuesto al teletrabajo. [...] Este hallazgo parecería contrario al esperado, es decir, que las mujeres fueran las más interesadas en tener flexibilidad y trabajar desde casa para poder atender otros aspectos personales.” (Madero Gómez et al., 2009, p. 50). Los autores lo atribuyen al carácter fronterizo de las ciudades donde realizaron su estudio. Sin embargo, no explican cómo tal factor pudiera incidir en que el resultado de la encuesta sea exactamente lo contrario al esperado. Cuando la información empírica contradice la hipóte-

sis de la preferencia femenina por el trabajo en el ámbito doméstico, en vez de revisarla acuden a hipótesis ad hoc para sostenerla.

Otro ejemplo de este proceder es un estudio en Brasil que encuentra que los trabajadores varones, a diferencia de las mujeres, poseen una imagen positiva del trabajo en casa si se trata de trabajo con tecnología de sectores profesionales. Los autores explican este hecho por la supuesta emergencia de un nuevo modelo de género en el cual el hombre participa de las actividades domésticas (Lavinás et al., 2001). Sin embargo, deberían poder explicar también por qué las mujeres no lo hacen. De nuevo, se recurre a hipótesis ad hoc para sostener una tesis constantemente refutada por los datos empíricos.

Por supuesto, la pandemia modificó las preferencias coyunturales respecto de las distintas modalidades laborales, pero generó al mismo tiempo una mayor sobrecarga tanto laboral como de tareas de cuidado. La sobrecarga laboral se asocia a una menor productividad del trabajo en un contexto de apresurada transición al teletrabajo que en América Latina se da muchas veces sin la infraestructura y calidad de servicios necesaria. Las tareas domésticas se ven al mismo tiempo intensificadas por la permanencia continua de todos los miembros de la familia en el hogar y por el desarrollo de la enseñanza a distancia que requiere que los padres actúen como maestros auxiliares. Esto ha potenciado los efectos de la desigual distribución de las tareas domésticas entre hombres y mujeres. Son estas últimas quienes más han sentido la sobrecarga dada por la conjunción del teletrabajo y las tareas de cuidado y reproducción social.

En este contexto, no sorprende que “la gran renuncia” tenga como principales protagonistas a las mujeres, incluso a graduadas universitarias con empleos compatibles con el teletrabajo (Kamal, 2022). En medio de la pandemia, organizaciones que hasta hace poco promovían el teletrabajo como una herramienta indiscutida de equiparación de oportuni-



des de personas de distinto sexo comenzaron a dudar de sus anteriores certezas (Comité Económico y Social Europeo, 2021).

## LEGISLACIÓN LABORAL

El trabajo a domicilio no tiene que ser necesariamente precario. Esto dependerá de la lucha de clases y de la correspondiente capacidad del movimiento obrero para imponer una legislación favorable y lograr que la misma se cumpla. Pero, la expansión del teletrabajo ha coincidido con un momento de retroceso de las luchas obreras en el mundo. En este contexto, sería difícil que escapara a la tendencia general hacia una mayor flexibilidad laboral propia del actual contexto histórico. Por el contrario, la burguesía se ha montado sobre el supuesto vacío legal previo para imponer en este sector, al igual que entre los trabajadores de plataforma, condiciones que no había logrado establecer en actividades preexistentes que contaban con algún grado de protección por parte de la legislación laboral.

Por un lado, se ha recurrido al teletrabajo entre las personas que cuentan con un trabajo tradicional, para ampliar la jornada laboral mediante horas extras no pagas. En Francia el 37% de los trabajadores en forma cotidiana y repetida usan algún tipo de dispositivo electrónico o digital, por fuera del horario de trabajo para resolver demandas laborales (Colorado, 2017). En función de este problema se planteó el derecho de los trabajadores a la *desconexión digital*. Esto es, el derecho a no desarrollar actividades ni a ser contactados por el empleador, sus representantes o clientes, a través de medios digitales o electrónicos por fuera de la jornada de trabajo.

Fue muy publicitada la Ley francesa de 2016 que trataba el derecho a la desconexión digital. Sin embargo, sus alcances son limitados y contradictorios. En vez de establecer la prohibición absoluta de demandar tareas adicionales del trabajador fuera de sus horarios laborales, la ley solo indica que este problema debe ser parte

de la negociación colectiva anual entre los sindicatos y los empresarios. En caso de no haber acuerdo, son los empresarios quienes establecen la política a seguir al respecto. Incluso, en el caso de pequeñas y medianas empresas son los empresarios quienes establecen las pautas en forma unilateral. De tal forma, el supuesto derecho a la desconexión laboral puede ser trastocado en su contrario por vía de las normativas empresariales. En la medida que tanto las leyes previas como la jurisprudencia reconocían el derecho del trabajador a una jornada laboral establecida, la nueva normativa podría transformarse en un mecanismo de debilitamiento de estas leyes (Cialti, 2017).

En España se ha creado para los teletrabajadores una figura legal híbrida que no los considera ni empleados en relación de dependencia ni trabajadores independientes. Ha sido elogiada porque brinda más protección que a un empleado autónomo, pero lo cierto es que coloca a los teletrabajadores en una situación de menor protección que a otros empleados (Forteza, 2014). Esto suele ocurrir con todos los estatutos profesionales que quedan por fuera de las leyes generales que regulan el contrato de trabajo. En todos estos casos se genera una protección legal, pero de menor cobertura que las leyes generales.

Algunos indicadores muestran una situación más favorable a los trabajadores en Alemania que en Francia, al menos en lo que refiere a las grandes empresas. En Alemania las grandes firmas recurren en mucho mayor medida que en Francia al uso de herramientas tecnológicas de gestión de flujo de los correos electrónicos para garantizar el derecho a la desconexión digital de los empleados. Con estos mecanismos se difiere la entrega de correos durante el fin de semana o se los redirecciona hacia otros empleados en el caso de vacaciones u otras licencias (Messenger et al., 2017).

Si bien algunas normativas laborales aplicadas en Alemania parecen más progresivas, no tienen una aplicación universal. En este país muchas de estas cuestiones se hayan

reguladas por convenios colectivos sectoriales y no por leyes generales, lo que genera grandes diferencias entre distintas empresas y sectores económicos. También el grado de cumplimiento de la normativa varía según el tamaño y localización de las firmas. Una situación similar se presenta en Suecia, generalmente señalada como otro país modelo en cuanto a reglamentación y aplicación del teletrabajo. Sin embargo, el solo hecho de que los empresarios suecos se negaran a incorporar a los convenios colectivos las cláusulas del Acuerdo Marco Europeo para el Teletrabajo da cuenta de que la realidad laboral de ese país nórdico es más compleja y menos alentadora que la imagen que nos venden al describirnos un par de empresas modelo. Es importante destacar en este punto que los empresarios suecos solo aceptaron firmar una guía de buenas prácticas del teletrabajo. Es decir, firmaron un documento que solo pretende orientar el accionar de las distintas firmas sin crearles ningún tipo de obligación y mucho menos penalizarlas en caso de que estas no siguieran esas recomendaciones (Larsen; Andersen, 2007).

Con todo, en las empresas de mayor tamaño de Alemania y Suecia parece haber un sistema legal más progresivo. Algunos de sus lineamientos centrales son la igualdad de derechos del trabajador que se desempeña en su domicilio frente a quienes lo hacen en locaciones de la empresa empleadora, el carácter voluntario del teletrabajo para el obrero y su reversibilidad, es decir, la posibilidad de poder optar a volver a trabajar en la locación de la empresa si el obrero así lo deseara. El modelo sueco apuntaría a establecer algunos días de semana de teletrabajo y otros de trabajo en el local de la compañía. Esto puede resultar positivo desde la perspectiva de la sociabilidad obrera y la organización sindical. En general, este esquema se introduce porque la firma desea mantener una “cultura empresarial”, a la vez que el sostenimiento de los espacios de sociabilidad afectaría en forma positiva al estado anímico de los trabajadores y su productividad.

## NOVEDADES EN LA LEGISLACIÓN ARGENTINA

En la Argentina existía desde el 2012 una Resolución 1552/2012 que obligaba al empleador a proveer a sus teletrabajadores de herramientas de trabajo: una silla ergonómica, una almohadilla para mouse, un extinguidor de incendios, un botiquín de primeros auxilios y un Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en el Teletrabajo (Argentina, 2012). Pero la aplicación de dicha norma fue suspendida tres días antes de iniciarse la cuarentena, bajo el pretexto de que el trabajo domiciliario durante el período de aislamiento preventivo no constituía una forma típica de teletrabajo (Argentina, 2020).

Liberada de la obligación de proveer equipos a sus trabajadores, una importante compañía proveedora de electricidad ofreció vendérselos en cuotas. Se trata de una empresa que no tuvo impacto negativo por la pandemia y que podría haber afrontado el costo de proveer este y otros insumos. La publicidad que se envió a los empleados decía: “Para seguir cuidando nuestra salud. Queremos acompañarte para mejorar la experiencia de quienes están trabajando desde casa durante la cuarentena. Por eso te ofrecemos la posibilidad de adquirir una silla ergonómica a un precio preferencial y en tres cuotas sin interés” (Infogremiales, 2020).

Este caso despertó especial indignación. Sin embargo, la falta de provisión gratuita de tales elementos fue una pauta general. Resulta significativo que entre medio centenar de avisos que solicitaban a teletrabajadores en la Argentina en junio 2020, solo en un caso la empresa ofrecía el suministro de la computadora. En el resto se indicaba el equipo y la conexión que el obrero requería para aspirar al puesto, pero no que hubiera siquiera alguna compensación por el uso de los mismos para tareas laborales (Kabat, 2003).

De esta manera, cuando miles de trabajadores en la Argentina empezaron a teletrabajar, en vez de ampliarse la legislación protecto-

ra, esta se restringió. Unos meses después comenzó a discutirse una ley de teletrabajo que tuvo un tratamiento expeditivo. Bajo el precepto de que ante la emergencia se debía legislar con celeridad, la nueva ley fue sancionada sin un debate público en el cual participaron los sindicatos. En Chile una ley de teletrabajo había sido sancionada en marzo de 2020 con la misma prisa y ausencia de consulta. En la Argentina la ley fue votada en julio de ese año. El apuro con el que se sancionó resultó ilusorio, ya que uno de los artículos de la ley aclaraba que esta solo entraría en vigor 90 días después de que finalizara el período de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (Argentina, 2020). De tal forma que la ley recién entró en vigencia en abril de 2021, ocho meses después de homologada.

De esta manera, la mayoría de los trabajadores que teletrabajaron durante la prolongada cuarentena en Argentina carecieron de protección legal. Ni la norma que regía antes de la pandemia ni la que fue sancionada en su transcurso los amparó. A su vez la mayoría de los gremios desistieron de reclamar cláusulas específicas en sus convenios, con alguna excepción menor (Asociación Judicial Bonaerense; Suprema Corte de Justicia Provincia de Buenos Aires, 2020).

La Ley de Teletrabajo sancionada en 2020 establece la obligación patronal de proveer silla ergonómica y otras herramientas, restituyendo el derecho vigente desde 2012. Como elemento favorable, el teletrabajo se entiende como una modalidad laboral y no como un régimen distinto. Como consecuencia los teletrabajadores permanecen amparados por la Ley de Contrato de Trabajo – a diferencia de los trabajadores de plataforma para quienes se propone un Estatuto ad hoc –. En este sentido, es también más beneficiosa que la ley española ya comentada, que brinda al teletrabajador un estatus híbrido.

El proyecto expresa los mismos alcances y limitaciones de la mayoría de la legislación sobre teletrabajo: establece voluntariedad y re-

versibilidad del teletrabajo. Es decir, esta práctica es optativa para el empleado que puede escoger aceptarla o no y, en caso de aceptarla, puede cambiar de idea luego y solicitar el pase a una forma de trabajo presencial tradicional. Sin embargo, las empresas pueden invocar una circunstancia de “fuerza mayor” para denegar la reversibilidad del teletrabajo. Además, la reglamentación de la norma estableció pautas que restringen este derecho a la reversibilidad. Los trabajadores deben probar la existencia de un motivo razonable y sobreviniente que justifique su pedido. A su vez el tiempo transcurrido desde el cambio de modalidad es considerado una variable en favor de la empresa en caso de que la misma plantee su incapacidad de restituir al trabajador a la modalidad presencial (Argentina, 2021).

Esta reglamentación que tendió a acotar los beneficios de la ley fue una respuesta a la presión empresarial. Las pequeñas y medianas empresas señalaron la dificultad de su cumplimiento (Casal, 2020). Por otra parte, la Cámara Argentina de la Industria del software (CESSI) y la Cámara de Exportadores de Servicios (Argecom) plantearon que la medida podía restarle competitividad al sector y disminuir el ingreso de divisas (Carpena, 2020).

La ley también pauta el derecho a la desconexión, privacidad del empleado e iguales condiciones laborales y derechos sindicatos que los trabajadores convencionales. Una de las debilidades es que, siguiendo en este punto el modelo francés, el proyecto enuncia derechos generales, cuyo contenido concreto y forma de aplicación quedará sujeto a negociaciones colectivas sectoriales. En un contexto de debilidad sindical dejar cuestiones centrales abiertas a la negociación colectiva sectorial debilita la capacidad de presión del conjunto del movimiento obrero que debe negociar de modo fragmentario condiciones laborales centrales. Cabe señalar que en Chile la ley sancionada en el mismo año implicó una flexibilización más profunda porque habilitó a que el trabajador quede excluido de la limitación de

jornada de trabajo si esto se acordaba entre las partes (Chile, 2020).

Un segundo problema que la ley argentina comparte con sus equivalentes chilena y brasileña es la ausencia de creación de un órgano de fiscalización particular. Esto es especialmente importante por la dispersión de los teletrabajadores. Sin una estrategia de control activo, cualquier ley está destinada a convertirse en letra muerta. La suerte que corrió la ley de trabajo a domicilio en Argentina es un buen ejemplo de esto: esta ley que protege a costureros, zapateros y otros obreros que trabajan en sus casas tuvo un alto grado de cumplimiento desde su sanción en la década del 1940 hasta mediados de la década del 1970 cuando se comenzó a dismantelar la repartición del Ministerio de Trabajo que se ocupaba específicamente del contralor de esta ley (Pascucci; Kabat, 2011). Finalmente, la ley de teletrabajo no estipula nada con relación a la carga laboral, es decir, sobre la magnitud de trabajo que la empresa encarga al trabajador. La única manera de asegurar el respeto de la jornada de trabajo es verificar que el empleador no exija a su obrero una cantidad de trabajo mayor a la que puede realizarse dentro del horario normal. Si esto no se controla, la consecuencia inmediata será la prolongación de la jornada laboral a costa del tiempo de descanso del obrero (Kabat, 2003).

Finalmente, la ley reserva un artículo específico a los teletrabajadores que ejerzan en su hogar tareas de cuidado. En esos casos el teletrabajador tiene derecho a horarios compatibles con sus responsabilidades familiares y a interrumpir su jornada de trabajo. La futura reglamentación de este derecho queda al arbitrio de futuros convenios colectivos. Cabe señalar que la cláusula solo aplica a los trabajadores a los que la empresa decidiese admitir antes como teletrabajadores. A diferencia de la legislación brasileña, que establece el derecho del trabajador a pasar al régimen de teletrabajo si así lo deseara en caso de tener hijos de hasta 3 años, edad que puede ampliarse en ciertas cir-

cunstancias (Brasil, 2021), en el caso argentino la potestad de habilitar esta posibilidad recae solo en el empleador.

## TELETRABAJO, POSPANDEMIA Y LUCHA DE CLASES

La cuarentena despertó el temor a que la pospandemia resultara en una expansión inusitada del teletrabajo y la flexibilidad laboral. En este punto es necesario comprender que no todo trabajo puede ser dislocado y realizado en el domicilio de los obreros. Incluso, cuando esto es posible no siempre puede lograrse el mismo nivel de productividad en el trabajo a domicilio. Cabe señalar que, en Argentina, antes de decretarse la cuarentena se había recomendado a las empresas facilitar el teletrabajo de modo de disminuir la circulación de trabajadores en el transporte público. Esta recomendación tuvo poco eco. Esto se debió a que no para todas las empresas el teletrabajo puede resultar atractivo, incluso, en algunos sectores como los bancos fueron los trabajadores quienes solicitaron la implementación del teletrabajo y la patronal la rechazó (Harari, 2021). En el mismo sentido, el recurrente reclamo patronal de que se levantara la cuarentena expresa los límites actuales de las posibilidades de implementación de esta modalidad.

En segundo lugar, cabe recordar que el teletrabajo al igual que cualquier otra modalidad de trabajo a domicilio no implica necesariamente un trabajo flexible. En el marco de la pandemia se ha extendido el teletrabajo sin que se ampliaran en igual medida las normas legales que lo regulan, incluso estas normas se suspendieron transitoriamente en la Argentina. El teletrabajo se amplió a esferas en las que el mismo es poco eficiente por su baja mecanización y división del trabajo – el caso extremo es el de la educación. Por tal motivo, se requiere un mayor esfuerzo laboral para lograr el mismo objetivo. Esa es una de las razones de la extensión de la jornada laboral que pre-

senciamos en los últimos años. Pero, esto se produce al mismo tiempo que se amplían las tareas domésticas que deben realizar los trabajadores, especialmente aquellos con menores a cargo y, en menor medida, aquellos responsables por adultos mayores. El cierre de las escuelas implicó que los niños quedasen toda la jornada a cargo de sus padres, quienes no solo debían cuidarlos, sino también colaborar en su proceso de enseñanza en una magnitud inconcebible en períodos normales.

De tal forma, en la jornada laboral, el trabajo que realiza el obrero es permanentemente interrumpido por la necesidad de efectuar otras tareas domésticas. Además, el grado de concentración en la tarea disminuye, aun trabajando el obrero se vuelve menos productivo. Así, la jornada de trabajo se extiende, pero no la magnitud del trabajo que el obrero ha realizado para la empresa. La jornada de trabajo tiene más poros, más momentos improductivos – momentos en que el obrero no genera plusvalor. Pese a la percepción del obrero, la intensidad del trabajo asalariado disminuye, por lo que para obtener el mismo resultado la jornada se prolonga. Ahora bien, desde el punto de vista del empresario esta prolongación de la jornada dada por las circunstancias arriba señaladas le es indiferente. Al empresario la extensión de la jornada laboral solo le reporta beneficios si se crea más plusvalor. En ciertas condiciones, como las que rigieron durante el primer tramo de la pandemia, esta extensión puede resultarles incluso contraproducente. Por esto resulta improbable una generalización del teletrabajo a todas las áreas de la vida económica en la pospandemia.

Al mismo tiempo, más allá de estos limitantes particulares, ciertos eventos aceleran procesos de cambios técnicos. Esto ha ocurrido con las guerras mundiales y, en menor escala, con la pandemia. Pero, la forma en que estas transformaciones tecnológicas afecten nuestras condiciones de trabajo dependerá de la lucha de clases. La pandemia al masificar esta práctica laboral dio a los obreros una ven-

taja: el conocimiento de la experiencia. Hoy es más difícil que se impongan en la opinión pública miradas complacientes e ingenuas de los efectos del teletrabajo para los obreros en general y para las mujeres en particular. Eso brinda a todos los involucrados en la defensa de los intereses obreros herramientas para promover una legislación más adecuada para regular las condiciones del teletrabajo y el trabajo a distancia circunstancial en los empleos presenciales.

## CONCLUSIONES

Mediante el uso de nuevas máquinas y herramientas, el teletrabajo expande el dominio del trabajo a domicilio a nuevas actividades. Su desarrollo se asocia con el multifacético impacto que tuvo la computación y las nuevas tecnologías asociadas a ella en las tareas de oficina, marketing y otras actividades terciarias.

Desde el punto de vista del proceso de trabajo, encontramos áreas en las cuales la computadora es empleada como una simple herramienta, donde no se ha transformado aun la naturaleza del trabajo. Este es muchas veces el caso de las actividades desarrolladas por telemarketers, teleoperadores, asesores comerciales o representantes de ventas. Por su parte, el trabajo de oficina se encuentra en el estadio de manufactura moderna. En el caso de este sector, la transición inacabada hacia la gran industria se manifiesta en una veloz mecanización de ciertas tareas impulsada por el desarrollo de software específico, sin que se alcance a mecanizar el conjunto del proceso productivo.

Dentro de las tareas objetivadas se destaca la mecanización e incluso automatización de la transmisión y almacenamiento de datos. Si bien, por ser estas tareas secundarias dentro del proceso productivo, no determinan por sí solas la naturaleza del mismo, su mudanza representa una transformación significativa.



Una de sus consecuencias es la posibilidad de conectar máquinas, aisladas en términos espaciales, con un sistema operativo mayor. Esto crea la posibilidad de integrar a trabajadores domiciliarios dentro de un régimen de gran industria a escala mundial.

Las consecuencias en la vida personal del teletrabajo no son equivalentes para hombres y mujeres. Los primeros tienen más chances de aprovechar los aspectos positivos del teletrabajo, con un menor grado de interferencia de su vida familiar sobre la profesional. Por eso, pese a que cierta bibliografía presupone una mayor preferencia femenina por esta modalidad laboral, son en mayor medida los hombres quienes tienden a optar por ella. Esta disparidad se acentuó durante la cuarentena en contexto de pandemia. En este punto cabe resaltar que no siempre las empresas se vieron beneficiadas de la prolongación de la jornada laboral. Cuando la misma se expandió por la multiplicación de momentos improductivos dentro de la jornada productiva, esto no redundó en un beneficio empresario. De la misma manera, cuando el trabajo a domicilio resultó menos productivo, esta extensión tampoco benefició a la burguesía. Es por esto que, si bien la pandemia puede catalizar ciertos cambios en la forma convencional de ejecutar el trabajo, no toda tarea es susceptible de realizarse más ventajosamente en el teletrabajo. Cuán conveniente resulte el teletrabajo desde una perspectiva empresaria depende, en gran medida, del marco legal en que opere.

Tanto el aislamiento de los trabajadores que se desempeñan en sus domicilios como el incremento de la competencia entre los obreros, que ahora pueden reclutarse en diversos países, generan la preocupación por un avance de la flexibilidad laboral. Esto se ha verificado a través del incremento de horas trabajadas, del desdibujamiento de los límites entre vida laboral y personal y de la demanda de ejecutar tareas profesionales fuera de la jornada laboral. Por su parte, la burguesía ha presentado el teletrabajo como una novedad absoluta para

argüir la imposibilidad de que el mismo se rija por normas laborales previas. Sin embargo, pueden encontrarse importantes antecedentes en los dispositivos legales desarrollados con anterioridad para regular el trabajo a domicilio. Creemos que los mismos ofrecen valiosas herramientas jurídicas que pueden ser recuperadas a la hora de establecer un marco jurídico que impida un cercenamiento de derechos laborales para los teletrabajadores.

Recebido para publicação em 26 de fevereiro de 2022  
Aceito para publicação em 09 de agosto de 2022

## REFERENCIAS

- ARGENTINA. Ley 27555. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. *Boletín Oficial de la República Argentina*, Suapicha, 14 ago. 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3LZhUPz>. Acceso en: 24.02.2022.
- ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Resolución 54/2021. *Boletín Oficial de la República Argentina*, Suapicha, 15 feb. 2022. Disponible en: <https://bit.ly/3BQXxiR>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- ARGENTINA. Poder Ejecutivo Nacional. Decreto 27/2021. *Boletín Oficial de la República Argentina*, Suapicha, 19 jan. 2021. Disponible en: <https://bit.ly/3BRBvg2>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- ARGENTINA. Resolución 21/2020. *Boletín Oficial de la República Argentina*, Suapicha, 2020. Disponible en: [http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=335553#:~:text=Resumen%3A,DE%20RIESGOS%20DE%20TRABAJO%20\(A.R.T.\)](http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=335553#:~:text=Resumen%3A,DE%20RIESGOS%20DE%20TRABAJO%20(A.R.T.)). Acceso en: 24 feb. 2022.
- ARGENTINA. Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Resolución 1552/2012. *Boletín Oficial de la República Argentina*, Suapicha, 2012. Disponible en: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- ASOCIACIÓN JUDICIAL BONAERENSE; SUPREMA CORTE DE JUSTICIA PROVINCIA DE BUENOS AIRES. Convenio n° 526, 25 abr. 2020. Disponible en: <https://bit.ly/357j9M4>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- BALBINDER, M.; MACIEL, P. Teletrabajo para la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad. *Anuario electrónico de estudios en Comunicación Social "Disertaciones"*, Bogotá, v. 2, n. 1, p. 208-237, 2009.
- BAYLINA, M. *et al.* Homework in Germany and Spain: industrial restructuring and the meaning of homework for women. *GeoJournal*, New York, n. 4, p. 295-304, 2002.
- BRASIL. Ley n° 83/2021. *Diário da República*: 1ª série, n. 235, Brasília, DF, 6 dic. 2021. Disponible en: <https://files.dre.pt/1s/2021/12/23500/0000200009.pdf>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- CARPENA, R. La Cámara de Diputados aprobó la regulación del teletrabajo impulsada por el oficialismo. *Infobae*, [s. l.], 25 jun. 2020. Disponible en: <https://bit.ly/33PD2GO>. Acceso en: 24 feb. 2022.



- CASAL, M. Alerta entre empresarios ante el avance exprés de la ley de teletrabajo. *Ambito Financiero*, [s. l.], 23 jun. 2020. Disponible en: <https://bit.ly/36DLo5v>. Acceso en 24 feb. 2022.
- CHILE. Ley 212020. Santiago: Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 26 mar. 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3BOKgC>. Acceso en: 25 feb. 2022.
- CIALTI, P. El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece? *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, [s. l.], n. 137, p. 163-181, 2017.
- COLORADO, L. Vicisitudes del nuevo derecho a la desconexión digital: un análisis desde la base del derecho laboral. *Saber, Ciencia y Libertad*, [s. l.], v. 12, n. 2, p. 49-57, 2017.
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO. Dictamen 220/02 2021. *Diario Oficial de la Unión Europea*, p. 13-25, jun. 2021. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2021:220:FULL&from=EN>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- DOBB, M. *et al.* *Transition from Feudalism to Capitalism*. London: History Group of the Communist Party, 1963.
- ENGELS, F. *La situación de la clase obrera en Inglaterra*. Madrid: Akal, 1976.
- FORTEZA, J. L. El impacto del teletrabajo en el derecho del trabajo a la luz de la nueva regulación española. *Revista Jurídica*, [s. l.], v. 2, n. 35, p. 57-74, 2014. Disponible en: <https://bit.ly/3M1X16h>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- HARARI, I. La política laboral y la conflictividad obrera en Argentina durante la pandemia del covid-19. *Estado & Comunes*, [s. l.], v. 2, n. 13, jul.-dic. 2021.
- HUWS, U. Nellattempesta: digitalizzazione, ristrutturazione e mobilitazione nella crisi del Covid. *Socioscapes. International Journal of Societies, Politics and Cultures*, [s. l.], v. 2, n. 2, p. 23-40, 2021.
- INFOGREMIALES. Edenor le quiere vender a sus empleados las sillas que le deberá proveer con la Ley de Teletrabajo. [s. l.], 23 jul. 2020. Disponible en: <https://bit.ly/3shSG7m>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y CENSOS. *Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo*. Buenos Aires, 10 jul. 2014. Disponible en: <https://bit.ly/3pgMlXR>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Home work. Report V. In: INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 82., 1995, Geneva. *Anales* [...]. Geneva: International Labour Office, 1995.
- KABAT, M. From structural breakage to political reintegration of the working class: Relative surplus population layers in Argentina and their involvement in the piquetero movement. *Capital & Class*, [s. l.], v. 38, n. 2, p. 365-384, 2014.
- KABAT, M. Los primeros gobiernos radicales y la "cuestión social": La ley 10.505 sobre trabajo domiciliario. *Razón y Revolución*, [s. l.], n. 11, p. 72-89, 2003. Disponible en: <https://bit.ly/3vld2d0>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- KAMAL, R. Quitting is just half the story: the truth behind the 'Great Resignation', *The Guardian*, Manchester, 4 ene. 2022. Disponible en: <https://bit.ly/3sjmb8C>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- LARSEN, T. P.; ANDERSEN, S. K. A new mode of European regulation? The implementation of the autonomous framework agreement on telework in five countries. *European Journal of Industrial Relations*, [s. l.], v. 13, n. 2, p. 181-198, 2007.
- LAVINAS, L. *et al.* *Home work in Brazil: new contractual arrangements*. Geneva: ILO, 2001. (SEED working paper n. 7).
- LEE, C. *et al.* Strategies used by employed parents to balance the demands of work and family. *Optimum: The Journal of Public Sector Management*, v. 23, n. 2, 1992.
- MADERO GÓMEZ, S. M. *et al.* Predictores de la disposición de trabajadores mexicanos a aceptar el teletrabajo. *Investigación y Ciencia*, [s. l.], n. 43, p. 46-52. Disponible en: <https://bit.ly/3M0uPRg>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- MARX, K. *Capital: A critic on political economics*. 1ª ed. [1867]. London: Penguin Books, 1990.
- MESENTER, J.; VARGAS LLAVE, O.; GSCHWIND, L.; BOEHMER, S.; VERMEYLEN, G.; WILKENS, M. Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. *Eurofound*, Geneva, 2017. Disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- NARI, M. El trabajo a domicilio y las obreras (1890-1918). *Razón y Revolución*, [s. l.], n. 10, p. 1-13, 2014. Disponible en: <https://bit.ly/3pfdmw>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- PASCUCCI, S.; KABAT, M. El trabajo a domicilio como empleo precario: alcances y límites de la legislación que intentó regularlo en la Argentina. *Temas and Matices*, [s. l.], v. 10, n. 19, p. 119-143, 2011. Disponible en: <https://bit.ly/3HqJBgG>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- PHIZACKLEA, A.; WOLKOWITZ, C. *Homeworking women: gender, racism and class at work*. London: Sage, 1999.
- REINOSO, R. *et al.* Aerolíneas privatizada: seis años de superexplotación. *Razón y Revolución*, n. 2, 1996. Disponible en: <https://razonyrevolucion.org/aerolineas-privatizada-seis-anos-de-superexplotacion/>. Acceso en: 24 feb. 2022.
- SARTELLI, E.; KABAT, M. Where did Braverman go wrong? A Marxist response to the politicist critiques. *Cadernos Ebape.BR*, [s. l.], v. 12, n. 4, p. 829-850, 2014. Disponible en: <https://bit.ly/3hhU2IP>. Acceso en: 24 feb. 2022.

## WORK PROCESS, LABOR LAW AND FEMALE EMPLOYMENT

*Marina Kabat*

Based on a historical overview on the emergence of telework, this study examines the contradictory capitalist trends of concentrating and displacing labor, investigating the similarities and differences in telework regarding traditional forms of home-based work. To do so, it analyzes the work process and the nature of activities developed under this modality from a Marxist approach. This historical perspective contributes to build a long-term view of the transformations studied and to question deeply rooted preconceptions about female employment, related to women's supposed preference for performing domestic work activities. Moreover, it allows us to ponder the usefulness of incorporating legal devices created to regulate home-based work into telework legislation, which would contribute to avoid labor flexibility therein.

**KEYWORDS:** Telework. Labor flexibility. Labor Law. Female employment. Home-based work.

## PROCESSUS DE TRAVAIL, LÉGISLATION DU TRAVAIL ET EMPLOI FÉMININ EN TÉLÉTRAVAIL

*Marina Kabat*

Nous abordons l'émergence du télétravail à travers une perspective historique examinant les tendances contradictoires de concentration et de dislocation du travail sous le capitalisme. Avec cette approche, nous étudions les similitudes et les différences du télétravail par rapport aux formes traditionnelles de travail à domicile. Pour cela, nous analysons le processus de travail et la nature des activités qui se développent sous cette modalité à partir d'une approche théorique marxiste. Cette mise en perspective historique contribue à façonner une vision à long terme des transformations étudiées et à remettre en question certaines des idées préconçues les plus profondément ancrées sur le travail féminin, liées aux préférences supposées des femmes pour exercer des activités de travail dans la sphère domestique. En même temps, cela permet d'envisager l'utilité d'intégrer dans la législation sur le télétravail les dispositifs juridiques créés pour réglementer le travail à domicile, ce qui, à notre avis, contribuerait à éviter la flexibilité du travail dans ce domaine.

**MOTS-CLÉS:** Télétravail. Flexibilité du travail. Législation du travail. Travail féminin. Travail à domicile.

**Marina Kabat** – Doutora em História pela Universidade de Buenos Aires. Professora do Departamento de História da Faculdade de Filosofia e Letras da Universidade de Buenos Aires. Pesquisadora do Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), desenvolvendo pesquisas na área de história do trabalho, mudanças nos processos de trabalho, legislação trabalhista, conflitos trabalhistas e a relação do movimento sindical com governos populistas. Publicou, entre outros textos, o livro *Perónleaks, una relectura del peronismo en base a sus documentos secretos* (Buenos Aires), em 2017.

