

# Teletrabajo y pandemia: el posicionamiento de los actores en las representaciones mediáticas de diarios españoles<sup>[1]</sup>

Smartworking and pandemic: the position of actors in mass media representations of Spanish newspapers



 Vanesa Coscia

Instituto de Investigaciones Gino Germani-  
Universidad de Buenos Aires/Conicet., Argentina  
vanesa.coscia@gmail.com

 Mariela Salas

Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de  
Buenos Aires, Argentina  
marielacsalas1985@gmail.com

De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias  
Sociales

vol. 13, núm. 22, 2024

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

ISSN-E: 2250-6942

Periodicidad: Semestral

depracticasydiscursos.ces@unne.edu.ar

Recepción: 18 Marzo 2024

Aprobación: 19 Junio 2024

DOI: <https://doi.org/10.30972/dpd.13227760>

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/476/4765049014/>

**Resumen:** En este artículo se analizan los posicionamientos de los actores sociales implicados en la problemática del teletrabajo en España, a partir de su construcción mediática, en el contexto de la pandemia por covid-19. Para ello, se seleccionó un conjunto de noticias en los portales digitales españoles: *El País* y *El Mundo*, entre septiembre y diciembre de 2021, luego de la sanción de la Ley de trabajo a distancia española.

Metodológicamente, se utilizó un abordaje que prioriza la mirada cualitativa, centrada en los sentidos sociales, con una aproximación sociosemiótica (Verón, 1987) para el análisis de la construcción de los discursos en la superficie mediática. También se pusieron en juego una serie de categorías temáticas utilizadas para analizar los posicionamientos de los actores involucrados, representados por *El País* y *El Mundo*: empresarios, gobierno, trabajadores y sindicatos. Finalmente, se analizaron las posturas que los mismos medios, en tanto actores sociales, asumieron sobre esta modalidad laboral.

Así, desde el trabajo analítico de lo visibilizado mediáticamente sobre los posicionamientos de los actores involucrados, se buscó identificar las principales definiciones que circularon sobre el teletrabajo, la flexibilización, la descentralización laboral, los derechos de los trabajadores, etc.

**Palabras clave:** teletrabajo, representaciones mediáticas, portales de noticias españoles.

**Abstract:** This study analyzes the positioning of the social actors involved in the issue of smart working in Spain, from its

mass media construction, in the context of the Covid 19 pandemic. For this purpose, a set of news items was selected from the Spanish digital portals: El País and El Mundo, between September and December 2021, after the enactment of the Smart working Law in Spain.

Methodologically, a qualitative approach was used, focusing on social meanings, with a socio-semiotic approach (Verón, 1987) for the analysis of the construction of discourses on the media surface. Thematic categories were used on the basis of which the positions of the actors involved, represented by El País and El Mundo, were analyzed: employers, government, workers and trade unions. We also analyzed the positions that the mass media themselves, as social actors, took on this labour modality.

Thus, from the analytical study on what was made visible in the mass media about the position of the actors, we sought to identify the main definitions that circulated about smart working, flexibilisation, decentralisation of labour, workers' rights, etc.

**Keywords:** smart working, media representations, Spanish news sites.

## Introducción

La pandemia de covid-19, declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en marzo de 2020, impulsó la expansión global del teletrabajo. Ante el aislamiento social, medida sanitaria implementada contra el virus, el trabajo remoto devino en la principal modalidad laboral en el mundo para continuar con la producción de bienes y servicios, tanto en el sector privado como en el público. Estas formas de organizar el trabajo no son nuevas, pero su implementación en un contexto marcado por la urgencia obligó a cambiar rutinas productivas, en las que el tiempo y el espacio de trabajo se transformaron en búsqueda de mayor flexibilización y descentralización laboral.

Durante la crisis sanitaria, los medios de comunicación informaron sobre las distintas normativas y medidas sanitarias implementadas para hacer frente al virus y, en particular, sobre los cambios puestos en marcha en el sector laboral. A partir de ello, resulta interesante problematizar la construcción mediática de ciertas representaciones, vinculadas con el posicionamiento de los actores sociales, que pueden influir en los imaginarios sociales que giran alrededor del mundo del trabajo en una determinada coyuntura.

En esta línea, para el presente estudio, se analizaron un conjunto de noticias acerca del teletrabajo en España<sup>[4]</sup>, entre septiembre y diciembre de 2021, en dos de los principales portales digitales de noticias españoles: El País y El Mundo. El período septiembre-diciembre de 2021 es inmediatamente posterior, luego del verano europeo, a la sanción de la Ley de trabajo a distancia en julio de 2021, basada en el Decreto real de 2020 que se había promulgado en virtud de la emergencia pandémica. La promulgación de la normativa fue central ya que formalizó y reguló transformaciones en los modos de organización laboral que la contingencia sanitaria había forzado e impuesto.

Específicamente, se analizaron las representaciones que estos medios, en sus versiones digitales, construyeron de los posicionamientos de los principales actores sociales involucrados en el tema de teletrabajo: empresarios, sindicatos, trabajadores y gobierno. Para ello, y a partir de la identificación de los aspectos visibilizados sobre la temática del trabajo remoto, se analizaron, por un lado, el respaldo y el apoyo de los actores involucrados y, por otro, las resistencias y las objeciones que manifestaron sobre la nueva modalidad laboral.

Conceptualmente, se parte de concebir la cultura y la comunicación como un campo de disputa por los sentidos que circulan en cada momento histórico (Hall, 1981). En estas luchas, los

grandes medios masivos de comunicación son actores sociales y políticos que juegan un papel fundamental en la definición de las formas en las que se percibe el mundo y sus problemáticas, y en las interacciones que establecen con los grandes temas que circulan cotidianamente (Gramsci, 1974). Las representaciones mediáticas, que se configuran en la superficie de los medios, iluminan una determinada versión de la realidad, entre otras posibles, visibilizando ciertos aspectos, sentidos y opacando otros. Así, a través de la producción y circulación de los discursos mediáticos, se va configurando una suerte de hegemonía de lo decible y de lo pensable en cada coyuntura histórica sobre determinadas temáticas, situaciones y/o actores sociales (Angenot, 2012).

Metodológicamente, se utilizó un abordaje que prioriza la mirada cualitativa, centrada en los sentidos sociales asignados a los diferentes aspectos de la temática. Se puso en juego una aproximación sociosemiótica (Verón, 1987) para el análisis de las tensiones discursivas y la construcción de los discursos en la superficie mediática<sup>[5]</sup>. En este artículo, para el abordaje de las notas, se utilizaron cuatro categorías temáticas, creadas previamente, a partir de las cuales se analizaron los posicionamientos de los actores representados por *El País* y *El Mundo*. Ellas fueron: la semana laboral (la organización de la semana de trabajo con jornadas híbridas), las regulaciones sobre el teletrabajo (las normativas, leyes y decretos para regular el trabajo remoto en España y en otros países), la productividad (el incremento, o no, de la productividad y el rendimiento de las y los trabajadoras/es a partir del teletrabajo) y el derecho a la desconexión (la extensión y la modificación de las jornadas laborales con derecho de los y las trabajadores/as a desconectarse)<sup>[6]</sup>. También, se analizaron las posturas o los posicionamientos que los mismos medios, a través de sus editoriales o notas de opinión, asumieron sobre el teletrabajo, los modelos híbridos y la modalidad de trabajo tradicional.

Este artículo, se debe destacar, es parte de una investigación mayor que, de manera interdisciplinaria, se posiciona en el cruce entre el mundo del trabajo y los estudios en comunicación y cultura, analizando los imaginarios que se construyen y circulan en cada momento histórico sobre el trabajo y sus principales aspectos, en particular, en momentos de crisis y de avance del modelo neoliberal a nivel global. Y que, en el marco del estudio de las relaciones complejas entre el mundo del trabajo, el neoliberalismo y las representaciones mediáticas, ya se han venido estudiando estas cuestiones del teletrabajo para el caso argentino (Coscia y Perbellini, 2021), donde el 1 de abril de 2021 comenzó a regir la Ley N° 27555 sobre Régimen de Contrato de Teletrabajo<sup>[7]</sup>.

## **Principales aspectos de la Ley de trabajo a distancia**[8]

La Ley N° 10/2021 de trabajo a distancia, sancionada el 9 de julio de 2021, describe los beneficios de la “virtualización de las relaciones laborales, que desvincula o deslocaliza a la persona trabajadora de un lugar y tiempo concretos” (Ley 10/2021, p. 6): la flexibilidad en los tiempos de trabajo y los descansos, la mayor autoorganización, la conciliación de la vida familiar y laboral, la reducción de costes empresariales y de desplazamientos, la productividad y la racionalización de horarios, la fijación de población en territorios rurales, entre otros. A su vez, se describen las desventajas de la modalidad de trabajo a distancia como el tecnoestrés, la protección de datos, el horario continuo, la fatiga informática, etc.

Esta ley se define por su carácter “regular”, es decir, que será trabajo a distancia aquel que se preste por un período de referencia de tres meses, con un mínimo del 30% de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. Al mismo tiempo, se determina que el trabajo a distancia se desarrolle a partir de la firma de un acuerdo voluntario y reversible, para la persona trabajadora y la empleadora. También, la legislación promueve el derecho a la formación y promoción profesional, la dotación de medios, equipos y herramientas junto con la compensación de gastos derivados del trabajo a distancia por parte del empleador.

Por otro lado, se destaca la promoción de derechos que repercuten en la temporalidad laboral. Se informa que los acuerdos firmados deben dejar registrado la cantidad de tiempo que se realizará el trabajo a distancia, los momentos de inicio y fin de la jornada, y el derecho del trabajador a flexibilizar los horarios de prestación de servicios. Además, se destacan la evaluación de riesgos bajo esta modalidad laboral y las prácticas de prevención. Así, se resalta la promoción del derecho a la intimidad y protección de datos personales; y el derecho a la desconexión digital del trabajador fuera de su horario de trabajo, limitando el uso de los medios de comunicación empresarial durante los descansos y respetando la duración máxima de la jornada.

Por último, se promueve el ejercicio de los derechos colectivos. La ley habilita la intervención de los representantes legales de los trabajadores, las negociaciones y los acuerdos colectivos en todos los derechos mencionados, para garantizar su cumplimiento y especificar los términos dentro de los cuales las personas pueden hacer ejercicio de los mismos. Se afirma que los convenios colectivos, según la actividad concreta de cada ámbito, pueden identificar los puestos de trabajo susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad, podrán regular

una jornada mínima presencial, la máxima del trabajo a distancia, la reversibilidad de los contratos y todo contenido adicional que consideren necesario:

La norma está llamada a proporcionar una regulación adecuada y suficiente de los diferentes aspectos que singularizan la prestación del trabajo a distancia y para lo cual no basta con la aplicación de los preceptos vigentes, dejándolo a la autonomía de las partes, lo que podría conllevar situaciones de desprotección, desigualdad y desconocimiento de derechos básicos dada la situación de asimetría y el espacio y medios particulares en los que se desarrolla el trabajo a distancia. (Ley N° 10/2021, p. 13)

## Posicionamientos de los actores ante los temas

El corpus de análisis reúne un total de 83 noticias de los medios españoles *El País* y *El Mundo*, para el período de septiembre y diciembre de 2021. Sobre esta selección, la temática de teletrabajo tuvo tres veces más visibilidad en el primer medio que en el segundo, con 62 y 21 notas, respectivamente. Principalmente, las noticias de ambos medios se ubicaron en las secciones de Economía.

En estas noticias, los temas o categorías que tuvieron mayor visibilidad fueron, en primer lugar, la “semana laboral” y, luego, “las regulaciones sobre el teletrabajo”. Específicamente, en *El País* la organización de la semana laboral contó con 50 noticias (80,6%), seguida por menciones a las regulaciones sobre el teletrabajo en 29 notas (46,7%); en *El Mundo*, también estas temáticas fueron las de mayor cobertura con 11 (52,3%) y 7 (33,33%) noticias, respectivamente. Por su parte, el “derecho a la desconexión”, como extensión y modificación de la jornada laboral, fue el tema menos abordado: *El País* lo menciona en 6 noticias (9,6%) y *El Mundo*, solamente en 2 notas (9,5%). Por último, la temática sobre la “productividad” fue cubierta diferencialmente a nivel cuantitativo, con 20 notas (32,2%) en *El País* y una sola noticia (4,7%) en *El Mundo*.

En la visibilización de estos temas, ambos medios construyeron parte de sus noticias a partir de los posicionamientos o puntos de vista de cuatro actores principales: empresarios, trabajadores, gobierno y sindicatos. En *El País*, la postura empresarial fue la más representada con menciones en 30 noticias (48,3%), seguida por el posicionamiento gubernamental identificado en 16 notas (25,8%); la postura sindical se referenció en 14 noticias (22,5%) y la del trabajador, en 12 notas (19,3%). Por su parte, en *El Mundo* las posturas que adquirieron más visibilidad fueron las del gobierno con menciones en 11 noticias (52,38%), seguidas de las posturas sindicales y del trabajador con 5 notas cada uno (23,8%), y la postura empresarial que se referenció en 4 noticias (19,04%).

En tanto actores sociales, los medios analizados construyeron un posicionamiento a favor del teletrabajo, en particular, de los modelos laborales mixtos o híbridos que combinan la presencialidad y el trabajo remoto. En este sentido, El País respaldó la continuidad del teletrabajo y su formato híbrido en 47 notas (75,8%); mientras las posturas propresencialidad, que apoyaron el regreso del trabajador a su puesto laboral, fueron destacadas en 12 noticias (19,3%). También, esta misma tendencia se observó en El Mundo, con 14 notas (66,6%) que promovieron la continuidad del teletrabajo, y 3 noticias (14,28%) que informaron sobre la vuelta al modelo de trabajo presencial o tradicional. En ambos medios, se observó la tendencia a promover el regreso a la presencialidad del trabajador bajo los modelos híbridos de trabajo.

## **Semana laboral**

Como se adelantó, la “semana laboral” fue el tema más cubierto por El País y El Mundo. En ambos medios se destacaron los beneficios del teletrabajo y de aquellos modelos laborales que lo incluyen, en particular, los formatos híbridos de trabajo. En este sentido, las noticias resaltaron el ahorro de costos empresariales, la implementación de políticas de repoblación para regiones de España poco habitadas, el cuidado del medio ambiente, la flexibilidad horaria y la conciliación entre el ámbito privado y laboral del trabajador, entre otros aspectos.

En este tema, las voces empresariales fueron las mayormente mencionadas por ambos medios, en particular por El País –El Mundo cita poco a las voces empresarias. Esto puede deberse a la tendencia del primer medio a cubrir las noticias sobre teletrabajo en el sector privado, mientras que el segundo centra su cobertura sobre el sector público. Más allá de estas diferencias, estos medios refirieron una postura empresarial que buscó incorporar el teletrabajo como parte de una nueva realidad pospandemia, sin mostrar manifestaciones en contra. De este modo, se mencionaron empresas específicas y se citaron los testimonios de empresarios sobre los beneficios del trabajo remoto y de los modelos laborales mixtos:

Si este nuevo entorno híbrido se entiende y somos capaces de aprovecharlo, ganamos todos. La compañía identifica ahorros importantes en infraestructura, desplazamientos de personas y flexibilidad, así como el trabajador mejora sus niveles de conciliación, ahorra en dietas, transportes, alojamiento [Alberto de Salomón, responsable de consultoría de Randstad]. (El País, 26 de septiembre de 2021)

‘Estamos frente a una nueva realidad laboral, en la que el modelo mixto de trabajo se vislumbra como el equilibrio ideal entre las necesidades de los empleados y empresas’, asegura Domenec Gilabert, senior executive director

de PageGroup. El éxito en la implementación de estos entornos híbridos dependerá de las pautas que marquen las compañías, en base a las necesidades y disposición de los empleados. (El Mundo, 17 de noviembre de 2021)

También, se destacó el posicionamiento de los sindicatos y el gubernamental, que reiteraron tanto el respaldo a los modelos híbridos de trabajo y las ventajas sobre el teletrabajo, como el mantenimiento de las tareas laborales ante la emergencia sanitaria y la repoblación de la “España vacía”, en zonas rurales:

Con la vuelta a la presencialidad, CSIF propuso en septiembre un modelo híbrido definido por un 40% de presencia física y un 60% de trabajo a distancia. ‘El sindicato instó a poner en valor la experiencia positiva que ha supuesto el desempeño del trabajo en modo telemático que durante todos estos meses de pandemia ha garantizado el funcionamiento de la Administración’. (El País, 19 de noviembre de 2021)

El teletrabajo, además, busca facilitar que ‘los empleados públicos elijan como lugar de residencia territorios en riesgo de despoblación’, explicó Montero. ‘Para que el trabajo no sea un problema añadido para vivir en estas zonas’. [María Jesús Montero, ministra de Hacienda y Función Pública]. (El Mundo, 19 de noviembre de 2021).

En particular, el posicionamiento de los trabajadores en este tema fue poco visibilizado por ambos medios. Los pocos testimonios incluidos tendieron a respaldar el teletrabajo y sus modalidades mixtas. En la mayor parte de las notas de El País, se observó que los trabajadores de empresas privadas refirieron las ganancias obtenidas en sus experiencias de vida con el trabajo telemático; mientras que los trabajadores públicos destacaron los beneficios del teletrabajo y lamentaron su pérdida por las decisiones gubernamentales que exigieron su regreso a las oficinas debido a la baja en los índices de contagio y el avance de la vacunación:

Helena Peñas, madre de tres hijos. Vive en Ferrol pero trabaja en Lugo, en la empresa de energías renovables Norvento. ‘Me ahorro dos horas de coche cada día de los dos que no voy. Para mí es el modelo ideal, porque también puedo tejer lazos con los compañeros en la oficina’. (El País, 4 de septiembre de 2021)

Sienta mal. Si no hubiésemos respondido se entendería, pero no ha sido el caso. Incluso hemos corrido con los gastos del teletrabajo con nuestros medios personales. Espero que más adelante, cuando se normalice todo de verdad, se flexibilicen las medidas. [Jesús Durán, empleado de Sepe]. (el país, 3 de octubre de 2021)

En El Mundo, las voces de los trabajadores fueron representadas a través de la publicación de los resultados de encuestas. No se identificaron testimonios en primera persona, pero se referenció el voto a favor del teletrabajo y los modelos híbridos:

la mayoría de la población española apoya el teletrabajo. Así se reflejaba en la encuesta de tendencias en la sociedad digital durante la pandemia, publicada por el CIS en marzo de este año. La mayoría de los encuestados consideraba que esta modalidad de trabajo era buena para los trabajadores (50%), para las empresas (un 62,2%) y para la sociedad (el 52,2%), al facilitar la conciliación familiar, reducir el tráfico y dar flexibilidad al empleado para vivir en un lugar diferente al del trabajo. (El Mundo, 16 de noviembre de 2021)

En relación con el análisis de la semana laboral, las notas del El País y El Mundo mencionaron “fórmulas” que combinan en distintos días, a veces expresadas en porcentajes, la cantidad de jornadas presenciales o los “aforos” en las oficinas, y los días de trabajo remoto. A su vez, se mencionó el trabajo 100% remoto, con las ventajas de la “ubicuidad laboral”, como la modalidad *workation*, concebida como un estilo de vida más que una forma de organizar el trabajo:

Vodafone ha apostado por un sistema de 60% en remoto y 40% presencial, que permite volver al trabajo 100% a distancia si sube la incidencia acumulada en la comunidad autónoma, si se tienen hijos a cargo o si se pertenece a un grupo de riesgo. IBM solo permite el 30% de aforo en sus instalaciones, por lo que gran parte de su plantilla seguirá en casa. (El País, 1 de septiembre de 2021)

Este nuevo estilo de vida, calificado por algunos como *workation*, permite viajar a un nuevo destino para trabajar al menos durante una parte de la estancia y disfrutar del tiempo libre fuera del horario laboral. (El Mundo, 27 de septiembre)

La definición del porcentaje de días presenciales y remotos marcó un espacio de acuerdos y conflictos entre los distintos actores sociales. Estos medios tendieron a cubrir temáticas similares: por un lado, la implementación de los modelos de trabajo híbridos, en particular en el mundo empresarial; por el otro, el regreso de los trabajadores públicos a la presencialidad. En esta línea, se observó la tendencia a representar al sector privado de las grandes empresas como el más vinculado al mantenimiento del teletrabajo y los modelos laborales híbridos, con mayor proporción de días de trabajo remoto. En estas notas, principalmente El País, desde una mirada conciliadora, se remarcaron los acuerdos entre empresas, trabajadores y sindicatos para el establecimiento de estos sistemas laborales:

El entorno laboral de Liberty es premiado por perpetuar el teletrabajo. Ha pactado con la plantilla que trabajarán para siempre desde sus casas. (El País, 1 de octubre de 2021)

En cuanto a la Administración Pública, la tendencia fue informar sobre la “vuelta a las oficinas” de sus trabajadoras/es con predominio

de la presencialidad. Este tema fue cubierto por ambos medios, principalmente por El Mundo:

Función Pública ha comunicado a los representantes de los trabajadores en la Administración que el tope de su jornada semanal en la modalidad de teletrabajo será el 20%, lo que los sindicatos consideran un recorte drástico a los acuerdos que firmaron hace unos meses y que establecían ese límite en tres jornadas a la semana. (El Mundo, 15 de septiembre de 2021)

De esta manera, se visibilizaba la conflictividad entre el Gobierno y los sindicatos por la definición de la cantidad de días de trabajo presenciales y a distancia, junto con el descontento del personal, como se mencionó en líneas anteriores.

## Normativa reguladora del trabajo a distancia

Respecto de las regulaciones del teletrabajo, este tema fue el segundo más visibilizado por El País y El Mundo. En términos generales, ambos medios dieron amplia cobertura a la legislación sobre el trabajo remoto en España y otros países, para el sector privado y público. El posicionamiento gubernamental fue el principalmente referido sobre esta temática, en primer lugar, por El Mundo y, luego, por El País<sup>[9]</sup>. Con relación al sector privado, se citaron representantes del gobierno que plantearon el establecimiento del teletrabajo como una modalidad laboral estable, expresando la necesidad de actualizar las normativas vigentes para adaptarse a los nuevos tiempos; mientras que en el sector público, las voces gubernamentales fomentaron el regreso a la presencialidad dada la baja en los contagios y el avance de la vacunación –aunque se reconocen algunas políticas públicas a largo plazo, como la repoblación de la “España vacía” en zonas de declive demográfico:

‘El teletrabajo en pandemia fue de las primeras medidas que se tomaron. Lo que hizo la ley fue buscar una solución para el futuro, adaptarse a los nuevos tiempos, al siglo XXI. De hecho, la ley recoge que los que ya estaban teletrabajando en pandemia pudiesen seguir haciéndolo sin el acuerdo de trabajo. La ley es para los nuevos acuerdos y los antiguos, pero con un período de adaptación’, explican fuentes del Ministerio de Trabajo. (El País, 7 de noviembre de 2021)

‘Todos los indicadores de evaluación del nivel de transmisión presentan tendencia decreciente y permiten una cierta desescalada dentro de la prudencia’. Se trata de avanzar en la vuelta a la normalidad como va a ocurrir en los sectores privados y en ámbitos públicos como los centros de Atención Primaria, que recuperarán el trato presencial a partir del lunes 4 de octubre. [Resolución de la Conselleria de Justicia, Interior y Administración Pública de la Generalitat Valenciana]. (El Mundo, 27 de septiembre de 2021)

Si bien ambos medios marcaron un posicionamiento a favor de la regulación del teletrabajo para el sector privado y público, también mencionaron problemáticas referidas a las distintas normativas. En particular, la regulación se problematizó a partir del posicionamiento de las empresas, los sindicatos y los trabajadores. En lo específico, El País desarrolló una extensa cobertura de la regulación del teletrabajo, destacando que el sector privado y público se rigen por normativas diferentes. Se centró en la descripción de la Ley N° 10/2021 de trabajo a distancia, detallando y citando sus artículos, describiendo cuándo la normativa era o no aplicable. Además, este medio focalizó en los gastos que debe cubrir el empleador cuando los y las empleados/as realizan sus tareas de forma remota, como internet, electricidad y equipamiento de trabajo. A partir de estos aspectos, El País define desde una postura empresarial lo que considera el principal “obstáculo” o “escollo” para que el teletrabajo se afiance en España:

La ley que regula el teletrabajo desde septiembre de 2020 es una de las causas, según los expertos, de que esta modalidad laboral no haya despegado de la forma que se esperaba. Esta normativa, que exige un tiempo mínimo de trabajo en casa y puede suponer un costo adicional para la empresa, resta flexibilidad a las compañías e impone unas cargas que no todas las firmas están dispuestas a asumir. (El País, 24 de noviembre de 2021)

Por su parte, las noticias de El Mundo no refirieron diferencias entre las normativas del sector privado y público. Aunque se mencionaron algunas generalidades sobre la Ley N° 10/2021, la cobertura focalizó en los conflictos en torno a las regulaciones para el sector público. En este sentido, se citaron decretos reales y acuerdos establecidos en los inicios de la pandemia para contener la emergencia sanitaria, también aquellos posteriores que reinstalaron el trabajo presencial por la baja en los índices de contagio y el avance de la vacunación. La problemática visibilizada fue aquella referida a la vuelta al trabajo presencial para los trabajadores públicos. Así, El Mundo recurrió a voces sindicales que remarcaron su descontento por esta medida:

Con la nueva resolución, Función Pública devuelve a los trabajadores públicos a las oficinas ya que actualmente en su actividad el permiso para trabajar a distancia es de cuatro días semanales. La decisión del Gobierno ha tomado por sorpresa a los sindicatos de funcionarios, que el pasado mes de abril llegaron a un acuerdo con el entonces responsable de la Administración, Miguel Iceta, para implantar el teletrabajo con base en unos acuerdos negociados. (El Mundo, 15 de septiembre de 2021)

En particular, el posicionamiento sindical fue visibilizado por El País y El Mundo citando a los representantes sindicales que tuvieron una postura a favor del mantenimiento del teletrabajo y, en particular, de los sistemas híbridos. Con relación al marco normativo del trabajo

remoto, se los destacó desde miradas críticas, reflexivas, e incluso por momentos combativas, sobre los distintos aspectos del sistema laboral en tiempos de pandemia y pospandemia. Así, se observaron algunas diferencias en las representaciones construidas sobre las organizaciones sindicales del sector privado y público. En este sentido, principalmente en El País, las organizaciones sindicales en empresas privadas fueron visibilizadas expresando disconformidades con el accionar empresarial o desacuerdos con la normativa vigente. Sin embargo, los sindicatos continuaron respaldando la regulación del trabajo remoto:

Según CC OO, es necesario un nuevo marco regulatorio de teletrabajo, ya que los esquemas anteriores han sido superados por la realidad y las normas están muy desfasadas y alejadas de los nuevos usos en el mercado laboral. 'Ante la nueva sociedad digital, donde Orange debe ser una referencia, la regulación del trabajo a distancia debe actualizarse a los nuevos tiempos', dice el sindicato, que precisa que quiere garantizar por escrito reflejándolo en convenio, una regulación estable que sea beneficiosa para los empleados, en línea con los métodos modernos de las empresas más innovadoras. (El País, 21 de septiembre de 2021)

Por su parte, El Mundo, centrado en la cobertura del teletrabajo en el sector público, visibilizó la combatividad de los sindicatos que discutieron los decretos gubernamentales por la vuelta a la presencialidad de los trabajadores estatales y denunciaron la falta de condiciones sanitarias que garantizaran su regreso. Aunque en conflicto, los representantes sindicales del sector público respaldaron la continuidad y la regulación del trabajo remoto:

La Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) denuncia que la resolución del Ministerio de Hacienda y Función Pública 'no reúne los requisitos necesarios para garantizar la vuelta al trabajo presencial en las mejores condiciones', por lo que no la ha suscrito. (El Mundo, 1 de octubre de 2021)

Con relación al posicionamiento del trabajador respecto de la normativa vigente del teletrabajo, se encontraron escasas referencias. Las voces incluidas destacaron los efectos positivos del trabajo remoto en su vida laboral y privada y/o su descontento por el recorte de esta modalidad. En este último caso, se mencionaron algunos testimonios que rechazaron los decretos gubernamentales de vuelta a la presencialidad. A partir de esta tendencia, la mirada del trabajador fue construida respaldando los cambios legales que implicaron la incorporación del teletrabajo al contrato laboral, destacando las mejoras en su bienestar personal:

Los empleados de Desigual, la empresa catalana de moda, han votado por mayoría tener una jornada laboral de cuatro días, con uno de ellos de teletrabajo, a cambio de una reducción de salarial asociada al ajuste de horas del 13%, del que la empresa asume el 6,5%. (El Mundo, 7 de octubre de 2021)

La consultora Jennifer Torres, de 25 años, es una de ellas. Siempre había soñado con entrar ahí. Y se llevó una sorpresa adicional: ‘La empresa te cuida tanto que me siento más acompañada que cuando trabajaba presencialmente en otro sitio’. Y se ahorra el viaje diario a la oficina y come más sano. ‘Tanto física como psicológicamente estoy mucho mejor’. (El País, 4 de septiembre de 2021)

Por último, en el análisis de la normativa del teletrabajo junto con el posicionamiento de los actores implicados, se observó que El País y El Mundo tienden a promover un marco regulatorio que sienta las bases para la perpetuidad del trabajo remoto, y sus transformaciones en las rutinas productivas:

El Gobierno ultima con los sindicatos la incorporación del teletrabajo de forma permanente dentro de la Administración General de Estado. Tras un plan excepcional de trabajo a distancia por la crisis Covid-19, a partir del 2022 los funcionarios podrán optar a desarrollar hasta un 60% de su actividad laboral teletrabajando. Un ambicioso plan. (El Mundo, 23 de noviembre de 2021)

Todavía hay muchas empresas que afrontan este nuevo curso con un asunto por resolver: qué sistema laboral van a establecer ahora que está en vigor la nueva Ley de Trabajo a Distancia –aunque las sanciones no lo harán hasta el 1 de octubre– y en un momento en el que, aunque la incidencia de la covid-19 empieza a descender la pandemia no ha terminado. (El País, 1 de septiembre de 2021).

En este sentido, ambos medios destacaron la importancia de establecer el teletrabajo con proyecciones a largo plazo, y más allá de la pandemia, apostando por la adopción de modelos de trabajo híbridos.

## **Productividad**

Si bien la productividad fue un tema más visibilizado por El País que por El Mundo, ambos medios construyeron un posicionamiento a favor del teletrabajo. Así, las noticias destacaron que el trabajo remoto, implementado de forma forzada con la pandemia, permitió que las empresas, la Administración Pública y las y los trabajadoras/es continúen realizando sus tareas. También las notas refieren que esta continuidad productiva, bajo las modalidades laborales remotas y mixtas, exige transformaciones en las rutinas productivas tradicionales. En este sentido, los posicionamientos de los actores implicados destacaron que la productividad no solamente se

mantuvo, sino que se incrementó gracias al trabajo remoto y sus modelos híbridos, a la flexibilización y a la descentralización del tiempo y del espacio laboral.

Al respecto, las notas consideraron estos aspectos centrales para el funcionamiento de los nuevos modelos laborales. En particular, ambos medios recurrieron al posicionamiento empresarial al mencionar las mejoras en la productividad laboral y las transformaciones en las rutinas productivas. En principio, se destacaron los cambios en los tiempos de trabajo a partir de la flexibilidad horaria y el rendimiento por objetivos:

Según la encuesta Candidate Pulse Survey de Michael Page, el 44% de los profesionales considera que su productividad mejoró gracias a la posibilidad de asumir horarios diferentes con el teletrabajo. (El Mundo, 17 de noviembre de 2021)

El director de Relaciones Institucionales de Randstad avisa también que las medidas de control horario no están adaptadas a esta nueva manera de trabajar, lo que lleva a muchos empresarios a seguir prefiriendo la presencialidad. Solo cuando se generalicen las dinámicas de trabajo por objetivos, resalta, se podrá avanzar en un modelo híbrido real. (El País, 1 de septiembre de 2021)

Así mismo, El País y El Mundo resaltaron los cambios en el espacio laboral tradicional con la descentralización física del puesto de trabajo y su alternancia con los ámbitos privados del trabajador. Nuevamente, varias notas refieren al posicionamiento empresarial manifestando la necesidad de remodelar sus locales y edificios como espacios de encuentro e intercambio de ideas para las jornadas presenciales en lugares como la llamada “oficina destino”:

‘las directrices para alinear las expectativas empresariales con la flexibilidad deben ser claras, y no se ha de obviar que la oficina sea un lugar atractivo, que invite a la colaboración e intercambio de ideas’, expone la consultora. ‘En modelos híbridos, las soluciones IT se vuelven fundamentales para garantizar una experiencia de trabajo enmarcada en un mismo entorno, sin barreras’. (El Mundo, 17 de noviembre de 2021)

El arquitecto Guzmán de Yarza ayuda en nombre de la consultora inmobiliaria JLL a empresas e instituciones a implantar nuevas formas de trabajar [...] ‘existe una gran demanda social de flexibilidad’. Cree que la oficina es más importante que nunca, pero dándole la vuelta, no valdrán las atmósferas asépticas e incómodas, sino un concepto de ‘oficina destino’ que atraiga a los empleados, en edificios de gran calidad, algo más parecido a un club de socios donde conectar con clientes y compañeros para crear lo que él denomina ‘serendipia diseñada’, esa que sustituye a la charla espontánea alrededor de la máquina. (El País, 4 de septiembre de 2021)

En general, se observó que El País y El Mundo tienden a representar la irrupción de un tiempo y espacio pospandemia, de

características híbridas, que combina la presencialidad y lo telemático. En este mundo híbrido surgen nuevas necesidades a ser satisfechas, como la flexibilidad del tiempo laboral y el doméstico, junto con la descentralización del espacio de trabajo tradicional. En este sentido, las noticias describieron la “liquidez” y el desarrollo tecnológico como características centrales de los innovadores procesos productivos, la organización de los trabajadores y su formación. Para dar visibilidad a estos aspectos, ambos medios recurrieron a las voces empresarias:

En ISS han podido constatar, a través de encuentros organizados con compañías como Amazon, Indra, Reale, Telefónica, Bankinter o Repsol, que ‘la pandemia ha demostrado que es posible trabajar desde casa e incluso tiene sus ventajas. Pero esto no puede sustituir al trabajo presencial ni a las relaciones y sinergias que se crean dentro de un mismo espacio físico’. Estos directivos creen que ‘la tendencia de futuro serán plantillas dispersas, líquidas y centradas en la tecnología’. (El Mundo, 17 de noviembre de 2021)

‘Empezamos a hablar de educación líquida en un mundo de constante cambio y ahora que hemos tenido la oficina en casa hemos aprendido que, a través de plataformas, podemos ser más eficientes y estirar la productividad. La tecnología nos ha mostrado su cara más amable, como vehículo de comunicación, de interrelación’ reflexiona Santiago Íñiguez, presidente ejecutivo de IE University. (El País, 13 de septiembre de 2021)

En el caso del posicionamiento gubernamental, se destacó la posibilidad de aumentar la cobertura de los servicios públicos a partir del trabajo remoto. A su vez, los posicionamientos de los sindicatos y los trabajadores se manifestaron a favor de las mejoras en el rendimiento laboral con el teletrabajo:

se podrá articular una modalidad de teletrabajo con una prestación de servicios de carácter presencial de al menos un 10% mensual, dirigida expresamente a atender circunstancias organizativas especiales, como favorecer la presencia de la Administración del Estado en el territorio, en zonas en declive demográfico, o atender la prestación de servicios en ámbitos geográficos de difícil cobertura. [Jesús María Montero, ministra de Hacienda y Función Pública]. (El Mundo, 19 de noviembre de 2021)

Borja Suárez, secretario general de la Federación de Servicios de CC OO Canarias, explica que el teletrabajo genera más productividad y de ahí ‘la intención de potenciarlo negociadamente con las empresas para que los trabajadores cuenten con el material y equipos necesarios para desarrollarlo, además de que no les suponga un sobrecoste’. (El País, 3 de noviembre de 2021)

‘Estoy más cómoda y soy mucho más operativa desde casa. Aquí se pierde algo más de tiempo’, cuenta Susana Fernández, del departamento de marketing [de Bee Digital, ex Páginas Amarillas]. (El País, 7 de noviembre de 2021)

De esta forma, se destacaron los beneficios de flexibilizar y descentralizar los tiempos y los espacios de trabajo.

## Derecho a la desconexión

Por último, en el tema del derecho a la desconexión, que refiere a distintos factores que puedan implicar la extensión y modificación de la jornada laboral, las notas seleccionadas destacan la normativa que respalda al trabajador para no recibir ni responder mensajes por fuera de su horario laboral y los aspectos negativos del trabajo remoto. Si bien este tema fue el menos visibilizado, El País destacó algunos pocos acuerdos y convenios que incorporan la normativa que prevé el derecho a la desconexión, sumado al reconocimiento de la extensión de la jornada laboral y la sobrecarga digital como una problemática a resolver. Por su parte, El Mundo comparó el reconocimiento de este derecho entre España y Portugal, y resaltó los aspectos perjudiciales que tiene el trabajo remoto en la salud física y psíquica de las y los trabajadoras/es sino se respeta.

Entre los pocos testimonios identificados, se destaca el posicionamiento empresarial a partir del cual se reconocen los aspectos negativos del teletrabajo como cuestiones a resolver:

¿Problemas? ‘Ha habido sobrecarga digital. A distancia, la manera de interactuar solo es una, a través de la pantalla, por eso insistimos mucho en que las reuniones se hagan también por teléfono’. Pero lo más revelador ha sido que las reducciones de jornada han descendido un 50%. ‘Teníamos un modelo de trabajo que estaba perjudicando a las mujeres’. [Issac Vitini, director de Recursos Humanos de ING]. (El País, 4 de septiembre de 2021)

En algunas ocasiones, se identificaron voces sindicales respecto del derecho a la desconexión, con un punto de vista crítico sobre la normativa vigente:

En España la ley para permitir la desconexión del trabajador ‘no es tan taxativa como la portuguesa’ opina Sara García, secretaria de acción sindical y salud laboral de USO. Esto se debe a que, en la ley española, ‘el cierre de los acuerdos de los horarios no deja de ser un acuerdo individual, aunque el marco sea el convenio colectivo’. Desde el sindicato aseguran que esto deja ‘muy desprotegido al trabajador’, que tiene que pactar los horarios y las fórmulas del teletrabajo solo frente a su empresa”. (El Mundo, 16 de noviembre de 2021)

Sobre el posicionamiento gubernamental, no se identificaron referencias ni testimonios de representantes del gobierno acerca del derecho a la desconexión, pero se tendió a construir a partir de las normativas aprobadas por el gobierno español:

La regulación española permite a los trabajadores no responder correos o mensajes de la dirección de la empresa fuera de su horario laboral, a fin de garantizar y potenciar la conciliación de la vida personal y laboral. (El Mundo, 16 de noviembre de 2021)

Respecto del posicionamiento de los trabajadores, no se mencionaron testimonios sobre la necesidad del derecho a la desconexión. Al contrario, se identificó el testimonio de una trabajadora que valoró positivamente la extensión de su jornada laboral, incluso por motivos vinculados a la productividad:

Eres más eficiente en casa, incluso regalas horas y resuelves más expedientes. Yo resuelvo trámites que a veces me envían el día antes a las doce de la noche. (El País, 3 de octubre de 2021)

En relación con los aspectos negativos del teletrabajo, se visibilizaron algunas voces de académicos que tendieron a justificar la implementación de las fórmulas de trabajo híbridas para contrarrestar algunos de los efectos perjudiciales del trabajo remoto (estrés, ansiedad, soledad):

Cuando el teletrabajo es parcial, de uno a tres días en remoto, el impacto sobre el estado emocional es muy positivo: menos estrés por tráfico, menos riesgos de sobrecarga cognitiva... Ahora bien, cuando excedemos ese punto y trabajamos lejos de la oficina más del 70% del tiempo, sufrimos los efectos negativos: desconexión laboral, falta de sociabilidad, soledad, depresión. [Mireia Las Heras, profesora de IESE Business School de Barcelona]. (El País, 7 de noviembre de 2021)

Los trabajadores portugueses podrán denunciar a la dirección de su empresa si su superior les escribe fuera del horario laboral [...] el teletrabajo también tiene su cara b: ansiedad, estrés, aislamiento y soledad, además de otras dolencias físicas derivadas de un estilo de vida más sedentario. Así lo recoge un estudio realizado por el Colegio Oficial de Psicólogos de Andalucía Oriental, coincidiendo con una larga lista de investigaciones académicas que profundizan en las afecciones psicológicas derivadas del teletrabajo. (El Mundo, 16 de noviembre de 2021).

## Conclusiones

A partir del análisis realizado en este artículo se ha observado que tanto El País como El Mundo construyeron un posicionamiento a favor del teletrabajo y de los modelos laborales híbridos, para el período de tiempo seleccionado (septiembre-diciembre de 2021). En este sentido, ambos medios tendieron a dar visibilidad a la información vinculada al impacto beneficioso del teletrabajo como medida sanitaria efectiva contra los avances del covid-19 y, también, más allá de la pandemia: se destacó el ahorro de costos empresariales, el cuidado del medio ambiente, las políticas de repoblación, la

conciliación entre vida laboral y privada de los y las trabajadores/as, y el mantenimiento y las mejoras en el rendimiento productivo. No obstante, desde el respaldo a los modelos híbridos, se mencionó también la necesidad de evitar el aislamiento y mantener algún nivel de presencialidad como modo de socialización. Así, las noticias vinculadas con la regulación normativa destacaron tales aspectos.

En líneas generales, los posicionamientos de los actores implicados, es decir, empresas, gobierno, sindicatos y trabajadores, fueron representados por estos medios respaldando la implementación del teletrabajo en España. Incluso, aquellos pocos posicionamientos que apoyaron el regreso de la presencialidad abogaron por mantener las fórmulas híbridas. Así, desde esta postura centrada en las ventajas, se tendió a representar la a-conflictividad entre estos actores por el mantenimiento y la ampliación del teletrabajo, mientras se describieron sus conflictos ante la vuelta a la presencialidad.

En el tema semana laboral, las voces empresariales fueron las más referidas para destacar los aspectos positivos del teletrabajo y de los modelos híbridos. Luego, fueron incluidas voces de los representantes del gobierno, de los sindicatos y de los trabajadores que respaldaron esta mirada empresarial, construyendo un mundo laboral que integra el trabajo remoto sin resistencias. En este sentido, se destacó un posicionamiento conciliador de las empresas que tendieron a visibilizar sus acuerdos con los sindicatos y con los trabajadores para el mantenimiento del teletrabajo y de las fórmulas híbridas. A su vez, se remarcó el conflicto entre el gobierno, los sindicatos y los trabajadores públicos cuando se buscó el regreso a una modalidad laboral presencial.

Por su parte, en relación con la normativa reguladora del teletrabajo, el posicionamiento gubernamental fue el más referido. Ambos medios describieron las normativas que regulan el sector privado, haciendo hincapié en el establecimiento del teletrabajo como una modalidad laboral estable; mientras que, en el sector público, las notas mencionaron regulaciones que fomentaron el regreso a la presencialidad por la baja en los contagios. Las problemáticas referidas a las normativas, destacadas por estos medios respecto del sector empresarial, se vincularon con la compensación de los gastos asociados al desarrollo del teletrabajo por parte del empleador, la definición del porcentaje de los días de teletrabajo y los presenciales, entre otros. Y respecto de los sindicatos, se hizo referencia a las condiciones laborales necesarias para la vuelta a la presencialidad del sector público, la actualización de normativas vigentes, etc. También los trabajadores fueron representados respaldando la normativa para el mantenimiento del teletrabajo y sus formatos híbridos, rechazando los decretos que imponían modalidades presenciales como en el sector público. Aquí, la conciliación entre empresarios, sindicatos y

trabajadores se construyó resaltando los acuerdos y las normativas que favorecían el mantenimiento del teletrabajo y de sus modelos mixtos; mientras que el conflicto fue destacado en las discusiones entre el gobierno, los sindicatos y los trabajadores sobre las disposiciones que implicaban un regreso a la presencialidad.

En el tema productividad, ambos medios destacaron el posicionamiento empresarial para referir al mantenimiento, la mejora y el incremento productivo gracias al trabajo remoto durante la pandemia, tanto en el sector público como privado. A su vez, se resaltaron los cambios que el teletrabajo había provocado en las rutinas productivas relacionados con la flexibilización y descentralización de los tiempos y de los espacios laborales. En este sentido, el gobierno, los trabajadores y los sindicatos fueron visibilizados dando cuenta de los beneficios que el trabajo remoto incorporaba en las rutinas laborales y los desafíos a futuro dentro de un mundo híbrido que fluye entre el constante cambio, la liquidez y el desarrollo tecnológico.

Por último, en relación con el derecho a la desconexión, las voces empresariales y las gubernamentales fueron las que tuvieron mayor espacio en las noticias, seguidas por los representantes sindicales y los trabajadores. En este caso, se reconoció la necesidad de regular el derecho a la desconexión y mantener los modelos híbridos de trabajo para paliar sus efectos nocivos. Sin embargo, se identificaron escasas menciones –como las voces académicas– sobre los aspectos negativos del teletrabajo.

Por último, es interesante reflexionar sobre ciertas regularidades terminológicas encontradas en las noticias que tienden a asociarse con los principales beneficios del teletrabajo como flexibilidad laboral, eficiencia, rendimiento por objetivos, ubicuidad laboral. A modo tentativo, y con la idea de seguir profundizando estas cuestiones en investigaciones futuras, se considera que tales términos tienden a construir el concepto de un nuevo mundo laboral de características híbridas que flexibiliza y descentraliza rutinas, tiempos y espacios de trabajo. En consecuencia, también las y los trabajadoras/es deben transformarse y descentralizarse.

En dicha representación mediática se asientan las noticias que anuncian la irrupción de un nuevo mundo laboral de características híbridas construido principalmente desde sus aspectos positivos y muy poco desde sus características negativas. Se considera que estas reflexiones se deben continuar profundizando, evaluando lo visibilizado e invisibilizado mediáticamente sobre los diversos aspectos de la temática laboral.

## Bibliografía

- Angenot, M. (2012). El discurso social. Los límites históricos de lo pensable y lo decible. Siglo XXI.
- Coscia, V. y Salas, M. (2023). Teletrabajo en España post pandemia: un estudio de los principales portales digitales de noticias [Ponencia], 16 Congreso Asociación Especialistas en Estudios del Trabajo.
- Coscia, V. (2016) Herramientas socio-semióticas para abordar las 'narrativas de la protesta' en medios gráficos masivos. En *AdVersus, Revista de semiótica del Instituto Italo Argentino di Ricerca Sociale (IIRS)*, Buenos Aires-Roma, Año XIII, n.31, pp. 118-140
- Coscia V. y Perbellini, M. (2021) Teletrabajo, pandemia y visibilidad: representaciones mediáticas de las nuevas formas laborales y sus reglamentaciones [Ponencia], Jornadas de Estudios internacionales América Latina y el Caribe, 27-29 de octubre. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales, (ASET), 2-4 de agosto. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas
- Estrella, M. J. (coord.) (2021). *Los desafíos del teletrabajo*. Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES, Argentina). Recuperado el 01/03/2024. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/18110.pdf>
- Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Revista Observatorio latinoamericano y caribeño (OLAC)*, .(1), 24-39.
- Gramsci, A. (1974). *Literatura y Cultura Popular* (T. I). Cuadernos de Cultura Revolucionaria.
- Hall, S. (1981). La cultura, los medios de comunicación y el «efecto ideológico» y El trabajo de la representación. En J. Curran, M. Gurevitch y J. Woollacot (eds.) *Sociedad y comunicación de masas* (pp. 357-392). Fondo de Cultura Económica.
- Martínez, O., Soul, J., Rodríguez, G. y Rodríguez, I. (2021). *El teletrabajo en época de emergencia*. Fundación Friedrich Ebert Stiftung (FES, Argentina). Recuperado el 10/03/2024. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/18579.pdf>
- Poder Ejecutivo de España (2021). *Ley N° 10/2021. Ley de trabajo a distancia*. Boletín Oficial del Estado 164. Recuperado el 12/03/2024. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10/con>
- Verón, E. (1987). *La semiosis social*. Gedisa.

## Notas

[1]

Recibido: 18 de marzo de 2024. Aceptado 19 de junio de 2024.

[2]

Doctora en Ciencias Sociales y Lic. En Ciencias de la Comunicación. <https://orcid.org/0000-0003-1517-2705>. Instituto de Investigaciones Gino Germani-Universidad de Buenos Aires/Conicet. Contacto: [vanesa.coscia@gmail.com](mailto:vanesa.coscia@gmail.com)

[3]

Lic. En Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Contacto: [marielacsalas1985@gmail.com](mailto:marielacsalas1985@gmail.com) <https://orcid.org/0009-0009-4680-1763>

[4]

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

[5]

Para profundizar en el tipo de abordaje metodológico y en particular los aspectos sociosemióticos en el análisis de las noticias, revisar Coscia, 2016.

[6]

Para ampliar sobre la cobertura de estos cuatro temas, aspectos destacados y cuestiones que se resaltaron sobre la problemática en el caso español, consultar un trabajo preliminar previo (Coscia y Salas, 2023).

[7]

En este artículo, el teletrabajo se define como una modalidad de organización del trabajo que combina la realización de tareas fuera del local del empleador o de cualquier centro de trabajo-oficina/aula con el uso de tecnologías de información y comunicación (TIC) como elemento fundamental de organización y comando de dichas tareas. Para profundizar en las dificultades, a nivel de organización colectiva, sobre la implementación de esta modalidad laboral, ver en Martínez, Soul, Rodríguez y Rodríguez (2021). Para ampliar acerca de los debates en torno al teletrabajo en Argentina y sus regulaciones, ver Estrella (2021) y Giniger (2020).

[8]

La ley española de trabajo a distancia aclara que las previsiones contenidas en la normativa no serán de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, que se regirán por su normativa específica.

[9]

Esto puede deberse a la tendencia de El Mundo de cubrir el funcionamiento y regulación del teletrabajo para el sector público, mientras que El País se centró en la cobertura de las normativas para el sector privado.



**Disponible en:**

<http://portal.amelica.org/ameli/ameli/journal/476/4765049014/4765049014.pdf>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en [redalyc.org](http://redalyc.org)

Sistema de Información Científica Redalyc  
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe,  
España y Portugal  
Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la  
naturaleza académica y abierta de la comunicación científica

Vanesa Coscia, Mariela Salas

**Teletrabajo y pandemia: el posicionamiento de los actores en las representaciones mediáticas de diarios españoles<sup>[1]</sup>**

Smartworking and pandemic: the position of actors in mass media representations of Spanish newspapers

*De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias Sociales*  
vol. 13, núm. 22, 2024  
Universidad Nacional del Nordeste, Argentina  
[depracticasydiscursos.ces@unne.edu.ar](mailto:depracticasydiscursos.ces@unne.edu.ar)

**ISSN-E:** 2250-6942

**DOI:** <https://doi.org/10.30972/dpd.13227760>