

Estrategias de adaptación en pandemia y su reconfiguración actual. Estudio sobre empresas industriales de Rafaela ⁴⁰

Hollman León Torres

hleon@campus.ungs.edu.ar

Ana Drolas

anadrolas@gmail.com

Marcelo Delfini

marcelo.delfini@unraf.edu.ar

Laura Borgogno

lauraborgogno@unraf.edu.ar

Introducción⁴¹

En marzo de 2020, se decretó en Argentina el Aislamiento Social, Preventivo y obligatorio (ASPO) en el marco de la pandemia mundial, conocida como COVID 19. Han pasado más de tres años de aquel momento durante el cual se desarrollaron estrategias de adaptación vinculados al mundo del trabajo y la producción, y donde las empresas se fueron reconfigurando para hacer frente a una situación inédita, muchas de las cuales emprendieron el camino hacia la reorganización de los procesos laborales incorporando como medio específico el trabajo remoto o teletrabajo como forma de suplir las lógicas concurrenciales que hasta ese momento predominaban en torno a las empresas, como así también la adopción de nuevos formatos para las compras, ventas y sistemas logísticos.

No obstante, las posibilidades de desarrollar trabajo remoto se vinculan con el proceso y la organización interna, la actividad donde se insertaba la empresa y las lógicas de la oferta y demanda predominantes en la actividad. Específicamente dentro de la actividad industrial, las diferencias sectoriales también fueron importantes para el desarrollo productivo en la medida que hubo firmas que pudieron seguir llevando adelante su actividad (debido a que pertenecían a sectores esenciales) tomando en consideración las normas sanitarias para el cuidado, como otras, que al no ser esenciales, debieron sostener (las que pudieron subsistir) un funcionamiento diferente al que venían desarrollando hasta ese momento. En este sentido, unas y otras procesaron modificaciones en su accionar, que a tres años de aquellos cambios no es claro que se hayan impregnado definitivamente en el funcionamiento de las empresas.

⁴⁰ El presente trabajo se inscribe en el marco del proyecto “Calidad del empleo en la Ciudad de Rafaela: caracterización y análisis de las continuidades y rupturas con la pandemia como trasfondo” Llevado adelante y financiado por la Universidad Nacional de Rafaela en el marco de la carrera de Relaciones del Trabajo

⁴¹ Agradecemos al Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo Local (ICEDEL) por la incorporación de preguntas vinculadas al trabajo en su relevamiento periódico que permite el presente análisis sobre el mismo.

Según un informe publicado por la fundación Pyme (2020e), en ese momento, aproximadamente el 6% de las empresas con un número de empleados de hasta 800 afirmaba que tenía la capacidad de implementar un modelo de trabajo remoto para la totalidad de su personal antes de que finalizara el año. Mientras tanto, un 51% de estas empresas expresó la posibilidad de realizar una transición parcial hacia el trabajo remoto para algunas de sus actividades laborales. En esta misma dirección, el informe sostiene que el sector servicios se encontraba en mejores condiciones para adaptarse a esa modalidad de trabajo dada las condiciones de la organización del trabajo que predomina dentro de este sector, es así que para esas fechas el 68% de estas firmas implementó trabajo remoto en parte o en su totalidad. Para el sector manufacturero a fines de 2020 no alcanzaba el 53% de las firmas en condiciones de incorporar trabajo remoto en forma parcial o total (Bargados, 2021).

Teniendo este marco como referencia, el objetivo de este artículo es indagar en qué medida los procesos de transformación vinculados a la incorporación de trabajo remoto desarrollados durante la pandemia en las empresas industriales de la localidad de Rafaela se han arraigado en su organización del trabajo, con qué nivel de profundidad y las características centrales que asumen. Más específicamente interesa establecer si luego del ASPO, y en la medida que se retornaba a la “nueva normalidad”, aquellas estrategias y recursos vinculados a la operatoria de la empresa adoptados durante la pandemia como el trabajo remoto y nuevas modalidades de circulación (ventas, compras, logística, etc.) han quedado incorporado en las firmas.

El trabajo intenta responder los siguientes interrogantes: ¿qué estrategias adoptan las firmas en el momento del ASPO en relación al trabajo remoto? ¿Cuáles son las diferencias sectoriales observadas? ¿Qué elementos (actividad, tamaño, vinculación al mercado externo, propensión a innovar) posibilitan explicar la adopción de nuevas modalidades de trabajo y nuevas lógicas de circulación, su adopción e incorporación?

La importancia de realizar este análisis se vincula con poder observar de primera mano si aquellos fenómenos que se preveían como irreversibles durante el desarrollo de la pandemia en el marco de los cambios organizacionales que se dieron en las empresas, se sostuvieron en el tiempo, se modificaron, se adaptaron o sencillamente se abandonaron en un contexto diferente y los motivos por los cuales estos procesos se sucedieron tomando como ejes el trabajo remoto.

Marco Teórico

Una empresa es un entramado organizacional (Linhart, 1997: 24) que, inserto en un espacio productivo determinado según la actividad que desarrolla, para funcionar y cumplir su cometido, organiza sus actividades a través de la división, fijación y coordinación de factores dentro de un espacio de trabajo. Asimismo, enfrentan los diversos panoramas económicos y productivos, sujetos a los procesos de tecnificación, requerimientos del mercado (cada vez más sofisticados). Algunas empresas organizan sus recursos internos en la medida que van atravesando diversos cambios, aprenden en entornos dinámicos, modifican y organizan estratégicamente sus recursos ante la incertidumbre, así tratan de mantener un nivel de

competencia óptima, consolidar conocimientos y movilizar el aprendizaje a fin de crear ventajas competitivas (Incluir citas)

Los espacios de trabajo son espacios organizados a partir de formas productivas específicas en cuanto al trabajo. Al interior de un espacio de trabajo o empresa, las necesidades humanas del proceso productivo, esto es, las formas en las que el hombre interviene sobre él, serán las que condicionan fuertemente tanto la elección de las formas de organizar las “situaciones profesionales” (Touraine, 97: 385) como las maneras de movilizar la fuerza de trabajo. De esta manera podemos decir que al interior de un espacio de trabajo, se pueden distinguir analíticamente aspectos o dimensiones centrales: la material, la organizacional y la relacional.

El primero refiere a que en ese espacio, los hombres y mujeres, realizan con la asistencia de instrumentos de producción, un conjunto de actividades transformadoras de la materia o de producción de servicios. El segundo aspecto se relaciona con la división técnica del trabajo que tiene que ver con las formas en que las diferentes tareas o labores se organizan al interior del espacio. Esto es, con la manera en que son organizadas las diversas “situaciones profesionales” al interior del espacio de trabajo, por un lado, y por el otro con las estrategias para su movilización (Drolas, A. 2010).

De este modo, los espacios de trabajo son espacios con sus propias formas de trabajar y de organizar el trabajo. El eje central de cualquier proceso productivo es justamente su relación con los trabajadores y la dinámica que éstos le otorgan a través de su intervención ya sea por medio de la acción directa, del monitoreo o control y, en última instancia, manteniendo constantes las condiciones de su funcionamiento.

En este sentido el concepto de proceso de trabajo pensado por Lozares, Verd, Moreno, Barranco y Masso (2004) nos resulta sugerente. El proceso de trabajo está compuesto por: 1) un conjunto de acciones e interacciones (de naturaleza física, cognitiva, etc.); 2) entre sujetos sociales (individuos o grupos) y con instrumentos; 3) llevadas adelante en una situación espacio-temporal determinada; 4) en contextos productivos específicos; y 5) donde lo central es la actividad humana que modifica objetos utilizando mediaciones técnicas (instrumentos).

Estas formas de intervenir de hombres y mujeres en los procesos productivos han cambiado a lo largo de la historia no sólo en relación a su organización sino en lo que respecta a las formas de su intermediación. Aunque no en un orden secuencial y cronológico, estas mediaciones pueden ser clasificadas en: 1) herramientas simples; 2) dispositivos mecánicos multiplicadores de la fuerza de trabajo humana; 3) máquinas que, utilizando energía eléctrica o hidráulica, apoyan y asisten el trabajo humano manual; 4) máquinas automáticas que necesitan ser dirigidas, operadas y reguladas por la intervención humana; 5) máquinas electrónicas y mecánicas sofisticadas que sustituyen algunas funciones realizadas por la intervención humana; 6) sistemas de automatización microelectrónica; y 7) sistemas (tanto simples como complejos) susceptibles de ser operados o dinamizados a distancia o remotamente y que implican un amplio rango de actividades que intervienen en un proceso productivo y tienen alto impacto sobre las formas de organización.

La noción que proponemos implica situarnos en una perspectiva que, por un lado, observe el trabajo como un proceso de acción e interacción con otros y con instrumentos; y por el otro, que considere como parte fundamental del proceso la manera en que se organiza y reparte el trabajo, cómo se controla, qué tecnología se utiliza, cómo se coordinan las tareas etc. En relación con lo anterior, durante la crisis del petróleo acaecida en los inicios de los años 70 la necesidad por restringir el uso de combustible fósil era innegable. Allí surge el teletrabajo, acuñado por Jack Nills, un ingeniero de la NASA que propone esta modalidad de trabajo como una solución a la escasez de petróleo en Estados Unidos como efecto de la guerra del Yom Kippur. Así pues, Nilles et al. (1973) sugiere que si uno de cada siete trabajadores no tuviera que desplazarse a su sitio de trabajo, Estados Unidos no tendría la necesidad de importar petróleo. Esta solución buscaba reducir el impacto en los costos de las empresas.

Ya hacia la década de los ochenta se plantea al teletrabajo como una nueva forma de organización laboral que derivaría en nuevas modalidades de gestión del trabajo. El trabajo remoto como forma hegemónica de organización de los factores de la producción, sólo ha llegado a constituirse en una hipótesis de relativamente corto alcance que requiere ser verificada (Tunal Santiago, 2012). Partiendo de aquí, la pandemia se constituyó en un laboratorio global para estudiar el fenómeno y pensar algunas derivaciones en su implementación (Delfini et al 2020).

Como sucede con otros conceptos su sentido es polisémico y no hay acuerdo en la literatura sobre lo que el trabajo remoto y sus distintas connotaciones. Para algunos autores existen similitudes entre el teletrabajo, el trabajo remoto o trabajo a distancia que remiten al uso parcial o completo de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones permitiendo a los trabajadores tener acceso a sus actividades laborales desde distintas y remotas locaciones. La OIT la define como una forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación (Morán, et al., 2021) , cuya utilización puede ser en tiempo real o diferido, y con una forma de organización que puede ser individual o colectiva y ser llevada a cabo por trabajadores independientes o asalariados (Escalante, et. al., 2006; Havriluk, L. O. 2010).

Otros estudios además vinculan a la operación del trabajo remoto y su relación con la capacidad exportadora de las empresas. Según Espitia et al., (2022) efectos externos en las empresas que restringen su producción como efecto de, por ejemplo, una restricción de movilidad genera un shock en las exportaciones que puede ser mitigado como efecto de la implementación del trabajo remoto. En este sentido se evidencia que aquellos sectores donde hay una mayor proporción de ocupaciones que se pueden realizar de forma remota se vieron menos afectados por la pandemia.

Por otra parte, para Anghel, Cozzolino y Lacuesta (2020) el interés mostrado por algunas empresas en este tipo de organización del espacio y el trabajo radica en que conlleva un incremento de la productividad. Sin embargo las evidencias no son concluyentes en cuanto que su implementación podría ser positiva para cierto tipo de trabajos, pero negativa para tareas consideradas urgentes y complejas. Para Morikawa (2020) el efecto negativo en la productividad se puede agravar en una implementación masiva como el desarrollado durante la pandemia.

Metodología

La ciudad de Rafaela, situada en la Provincia de Santa Fe, es reconocida como uno de los núcleos urbanos más importantes de la región, destacándose por su notable desarrollo económico, institucional y territorial, así como por sus estrechas interrelaciones entre las instituciones y las empresas. Este contexto promueve un entorno propicio para el desarrollo empresarial y, a su vez, estimula la formulación de políticas públicas que fomenten las capacidades productivas a nivel local. En lo que respecta al sector, se pueden identificar conexiones sólidas entre las actividades productivas, que se complementan con los vínculos entre los actores del ámbito público y privado, lo cual explica la mayor complejidad de los procesos orientados hacia el desarrollo productivo-innovador.

Con el fin de alcanzar el objetivo establecido en este estudio, se emplean los resultados de la encuesta industrial llevada a cabo por el Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo Local (ICEDEL) ubicada en la ciudad de Rafaela. Se trata de una muestra de 67 empresas de diversos sectores industriales, las cuales representan aproximadamente 65,3% del empleo total y el 60,2% de la facturación industrial. La misma es una muestra no probabilística, de tipo discrecional, estratificado según sector de actividad y personal ocupado realizada en enero de 2023 sobre datos del primer cuatrimestre del 2023 (ICEDEL, 2023).

A partir de esta información, se adopta una metodología de enfoque cuantitativo para el análisis, que implica la creación de indicadores con el propósito de evaluar la adaptación e incorporación del trabajo remoto en las empresas, así como las interrelaciones entre diversas dimensiones asociadas a las características de la implementación de esta modalidad laboral.

Respecto a la interrelación entre el teletrabajo y las variables estructurales propuestas, se procedió a la construcción de un índice que consideró el período de implementación del trabajo remoto. Con el propósito de aportar mayor nivel de complejidad al análisis, también se incorporó la consideración del uso de canales de comercialización electrónicos. La relación entre el indicador y las variables mencionadas previamente se evalúan utilizando pruebas de chi cuadrado y residuos estandarizados.

Resultados

Previo al estudio de las variables objeto de este análisis, se presenta brevemente una caracterización y descripción de las empresas relevadas. Las empresas objeto de estudio y que participaron de la encuesta de ICEDEL fueron clasificadas según su rama de actividad económica en cuatro grupos: Alimentos (24%), Maquinaria y equipo en general (27%), Metalmecánica (19%) y otros⁴² (30%). La agrupación de las empresas en estas categorías responden a la cercanía y familiaridad de la actividad económica evaluada según proceso

⁴² Los sectores agrupados bajo esta categoría son asociados por su carácter diverso y por no encajar claramente en ninguna de las categorías más específicas definidas previamente. Adicionalmente estas actividades representan una minoría en comparación con los sectores principales estudiados, lo que justifica su agrupación para evitar una segmentación excesiva de datos o estadísticas en el análisis.

productivo. Adicionalmente, del total de empresas encuestadas el 24% tiene hasta 5 empleados en nómina, el 27% entre 6 y 20 empleados; el 19% entre 21 y 50 empleados y el 30% más de 30 empleados. Referido a las empresas que realizan exportaciones el 31% de las empresas encuestadas realizan exportaciones mientras que el 69% restante no exporta.

Asociado al uso de canales de comercio electrónico, el 25% de las empresas encuestadas tiene este tipo de canales de comercialización mientras que el 75% no lo tiene incorporado; se destaca que aquellas empresas que tienen un canal de comercio electrónico el 60% opera principalmente en MercadoLibre y el 47% lo hace a través de Whatsapp bussines, siendo estos dos los canales más utilizados. Por otro lado, el 60% de las empresas encuestadas han realizado algún tipo de inversión en el periodo 2022-2023 y el 48% de las mismas invierte en actividades vinculadas con innovación en el mismo periodo y tan solo el 11% realiza algún tipo de inversión que no está vinculada directamente con innovación. En esta línea es importante resaltar que el 40% de las empresas no realizó ningún tipo de inversión en innovación.

Respecto al indicador de incorporación y uso de trabajo remoto vinculada a la organización del trabajo de las empresas encuestadas, el 48% de las empresas encuestadas manifestaron haber utilizado esta modalidad de las cuales el 25% solo la utilizó en época de pandemia y el 22% sigue utilizando esta modalidad en la actualidad. Se resalta que del total de la población encuestada un poco más del 50% nunca utilizó trabajo remoto como modalidad de trabajo. En línea con este indicador se destacan los siguientes resultados:

- En relación con la actividad, el sector de alimentos destaca significativamente por no haber implementado trabajo remoto y la agrupación de otros sectores tiene una participación significativa en el indicador de trabajo remoto.
- De aquellas empresas que tienen más de 50 empleados, resulta significativo que el 40% de estas empresas solo utilizó trabajo remoto como modalidad durante la pandemia mientras que el 35% aún tiene incorporada esta modalidad.
- Resulta significativo que aquellas empresas que realizan inversión en innovación siguen utilizando trabajo remoto como modalidad de trabajo; en el caso contrario, es significativo que aquellas empresas que no han realizado ningún tipo de inversión en innovación nunca han utilizado trabajo remoto como parte de su organización del trabajo.
- Por otro lado, la relación entre empresas que nunca incorporó trabajo remoto como modalidad y entre aquellas empresas que no usan canales de comercio electrónico es altamente significativa.
- Respecto a las empresas que manifestaron incorporar trabajo remoto como modalidad señalan a Administración y finanzas (40%) y comercialización (40%) como las más significativas, caso contrario con las áreas de Logística (9%) y Producción (7,5%). Sin embargo se destaca notablemente que la mayoría de empresas que han incorporado trabajo remoto en estas últimas áreas aún conservan esta modalidad (60% de las empresas en ambos casos).
- En última instancia, en lo que respecta a las estrategias adoptadas por las entidades corporativas, se constata que al menos el 48% de las empresas objeto de la encuesta ha procedido a la implementación del trabajo remoto. Destacan en este contexto las empresas que han introducido canales de comercio electrónico durante el transcurso de la pandemia y han mantenido la continuidad del trabajo remoto. Similarmente, se observa

que aquellas empresas que ya habían establecido canales de comercio electrónico antes de la emergencia sanitaria persisten en la operatividad del trabajo remoto en determinados segmentos de sus operación.

Conclusiones

A partir de los resultados se puede inferir que el trabajo remoto como modalidad de la organización del trabajo fue implementado como elemento facilitador para superar los obstáculos ocasionados por la pandemia, al menos de forma parcial, sin embargo, se puede identificar sectores con formaciones más rígidas que impiden una incorporación determinante del trabajo remoto como es el caso del sector alimenticio. En línea con lo anterior se percibe un impulso a la implementación de trabajo remoto en aquellas empresas que operan con algún canal de comercio electrónico y se pueden diferenciar áreas de las empresas que son proclives al trabajo remoto. También se evidencia rigidez en algunas áreas de las empresas para la implementación de trabajo remoto como es el caso de Logística y Producción dada la complejidad de sus procesos y la dinámica interna de sus rutinas; por otro lado áreas como Administración y finanzas o Comercialización se presentan como áreas proclives a la implementación de trabajo remoto.

La relación de la incorporación de trabajo remoto y el tamaño de empresa resulta difusa. Los resultados muestran heterogeneidad en términos de implementación de trabajo remoto como modalidad durante la pandemia, es decir, que independientemente del tamaño, las empresas que adoptaron esta modalidad lo hicieron como un mecanismo de supervivencia y adaptación, al menos en áreas y actividades que facilitan esta dinámica

Como se mencionó anteriormente, las modalidades de organización adoptadas por las empresas dependen del producto final en cuestión, de la capacidad tecnológica instalada y de las divisiones o departamentos internos existentes. En este sentido, por ejemplo, aquellas empresas que hayan desarrollado métodos a distancia para gestionar sus transacciones comerciales o que cuenten sistemas de gestión integrados tendrán una mayor facilidad para implementar el trabajo remoto, como puede ser para el seguimiento y atención al cliente, programas para la operación del canal de comercio electrónico o para la gestión financiera y contable.

Si bien este trabajo no aborda el proceso de incorporación de trabajo remoto como modalidad de trabajo, es evidente que se presenta como una transición compleja, que exige la atención a múltiples factores que incluyan un enfoque holístico que no centre su mirada únicamente en aspectos tecnológicos sino que contemple miradas con un enfoque humano orientadas a que esta modalidad de trabajo contribuya a superar los desafíos inherentes y aprovechar sus beneficios potenciales.

Bibliografía

- Acemoglu, D. y Autor, D. (2011). Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. Elsevier B.V. Handbook of Labor Economics [vol. 4b, pp. 1043-1170].
- Albrieu, R., Allerand, M., De la Vega, P. (2021) El teletrabajo en Argentina. La pandemia del COVID-19 y lo que viene después. Documento de trabajo CIPPEC N°203.
- Anghel, B; Cozzolino, M y Lacuesta, A (2020). El teletrabajo en España, Artículos analíticos. Boletín Económico N°2 Banco de España Eurosistema.

“GLOBALIZACIÓN, DESARROLLO Y DESIGUALDAD PRODUCTIVA: LAS PYMES ANTE EL DESAFÍO DE LA DIGITALIZACIÓN”

- Belzunegui E. A. (2002). Teletrabajo, estrategias de flexibilidad. Consejo Económico y Social de España.
- Blinder, A. S. y Krueger, A. B. (2013). Alternative Measures of offshorability. A survey approach. Working paper 15287. National Bureau of Economic Research.
- Bloom, N., Liang, J., Roberts, J., & Ying, Z. J. (2015). Does working from home work? Evidence from a Chinese experiment. *The Quarterly journal of economics*, 130(1), 165-218.
- Builes, E. C. (2010). Teletrabajo, una opción de productividad y eficiencia real para las organizaciones. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (31), 1-5.
- Chuco, V., Álvarez, J., Chávez, M., & Cuba, L. (2020). El trabajo remoto y el desempeño laboral en el marco del COVID-19. *Review of Global Management*, 6(1), 50-55.
- Delfini, M., Drolas, A., Montes Cato, J., & Spinosa, L. (2020). Lidiando con el trabajo. Impacto del COVID-19 sobre el trabajo productivo y reproductivo. *Trabajo y sociedad*, 21(35), 1-3.
- Drolas, A. (2010). Del saber colectivo a las cualidades individuales. El debate sobre las competencias laborales. *Revista de Ciencias Sociales*, núm. 53, 2010, Universidad Autónoma del Estado de México
- Escalante, Z., & Guasch, J., Urdaneta, E. (2006). El teletrabajo y sus implicaciones legales en el estado Zulia. *Gaceta Laboral*. 12. 232-266.
- Espitia A, Mattoo A, Rocha N, Ruta M, Winkler D. Pandemic trade: COVID-19, remote work and global value chains. *World Econ*. 2022 Feb;45(2):561-589. doi: 10.1111/twec.13117. Epub 2021 Mar 30. PMID: 33821085; PMCID: PMC8014312.
- Harkness, R. C. (1977). *Technology Assessment of Telecommunications / Transportation Interactions*. SRI International.
- Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio laboral revista venezolana*, 3(5), 93-109.
- ICEDEL, (2023) Informe Observatorio Industrial de Rafaela. 13va edición. En línea. <http://icedel.rafaela.gob.ar/archivos/BV-PDF/Observatorio%20industrial.%2014%20edicion.%20ene-abr%202023.pdf>
- Kossek, E. (2003). Telecommuting. A Sloan Work and Family Research Network Encyclopedia Entry. Chestnut Hill, MA: Sloan Work and Family Research Network.
- Linhart, D. (1997): *La Modernización de las Empresas*. Asociación Trabajo y Sociedad, Bs. As.
- Lozares, C., Verd, J., Moreno, S., Barranco, O. and Massó, M. (2004). El proceso de trabajo desde las perspectivas de la actividad situada y del conocimiento socialmente. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22(1), pp.67-87.
- Morán, J. P. P., Morán, G. L. F., & Morán, J. N. P. (2021). El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid. *Serie Científica de la Universidad de las Ciencias Informáticas*, 14(4), 172-186.
- Morikawa, M. (2020). Productivity of working from home during the COVID-19 pandemic: Evidence from an employee survey. *Covid Economics*, 49, 123-139.
- Nilles, J. M., Carlson, F. R., Gray, P., Hanneman, G. G. (1976). *The Telecommunications - Transportation Tradeoff*. John Wiley and Sons. ISBN 9780471015079.
- Schteingart, D., Kejsfeman, I., Pesce, F. (2021) Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia. *Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5*, mayo de 2021, Centro de Estudios para la Producción XXI - Ministerio de Desarrollo Productivo de la Nación.
- Touraine, A. (1997): “Poder y decisión en la empresa” en Friedman y Naville *Tratado de sociología del trabajo*, Tomo II, Fondo de Cultura Económica, México. 9-46.
- Tunal Santiago, G., (2012). Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo. *Trabajo y Sociedad*, (19), 31-54.
- Vocos, F y Martínez, O. (2004). *Teletrabajo: ¿Otro canto de sirenas? El Movimiento obrero frente a una nueva estrategia empresarial*, Buenos Aires: Ed. Cuadernos del TEL