número 19 (primer semestre 2009)
number 19 (first semester 2009)

Revista THEOMAI / THEOMAI Journal
Estudios sobre Sociedad y Desarrollo / Society and Development Studies
Issn: 1515-6443

Las formas disciplinarias del teletrabajo en el periodismo gráfico

Paula Lenguita[1]

Introducción

El teletrabajo a domicilio es un modelo flexible de coordinación productiva, según el cual las tareas organizacionales se realizan a distancia entre los miembros del colectivo laboral, gracias a la interacción electrónica posibilitada por los recursos informáticos y comunicaciones. Sin embargo, esta innovación del proceso de trabajo muestra implicancias considerables sobre los regímenes laborales empleados para su adopción empresarial. Por tal razón, internacionalmente están cobrando relevancia las instituciones dispuestas a superar el déficit normativo que todavía caracteriza a la innovación, desarrollando instancias legales sobre las relaciones de teletrabajo en marcha.

Según datos estadísticos recientes, en Argentina ha crecido el número de hogares que se transforman en entornos laborales, basados en el esquema de teletrabajo. Si bien ese crecimiento sigue siendo selectivo (respecto a la concentración geográfica y a los estratos socio-laborales que lo integran) su tendencia general impone la necesidad de

[1] Doctora en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Investigadora del CONICET. Profesora de Postgrado de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA y CLACSO. Miembro del Área de Relaciones del Trabajo del CEIL PIETTE y del Consejo Académico de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo.

llevar a cabo estudios sectoriales que delimiten sus impactos y consecuencias concretas sobre los teletrabajadores.

En tal sentido, se exponen los resultados parciales de un estudio sectorial sobre la incidencia nacional del teletrabajo, en la búsqueda de reconocer empíricamente los alcances, expresiones y especificidades cualitativas de esta innovación organizacional y sus consecuencias protectorias hacia el trabajador. Específicamente, se da cuenta de la forma local de esta mutación en la industria periodística, señalando que el fenómeno del teletrabajo es asimilable al alto incremento que sufrió la figura del colaborador externo en los medios gráficos de nuestro país. Dicho en otros términos, la reestructura empresarial del sector muestra una "modernización" de las formas de gestión de la fuerza de trabajo que se expresa en un inédito desarrollo del periodismo *freelance* y externo a las redacciones periodísticas.

A partir de esa evidencia sectorial, la pregunta que guío el análisis fue de qué manera se han modificado los parámetros tradicionales en el ejercicio del control laboral, en este nuevo marco de trabajo autónomo desde el punto de vista contractual. Por lo dicho, es necesario considerar en paralelo el sistema de trabajo y el régimen jurídico, para comprender así cómo se establecen criterios disciplinares combinados en esta renovación de los modelos de explotación laboral. El caso del colaborador externo es significativo de esa naturaleza articulada en la innovación disciplinar en curso, por ser una muestra indicativa de los nuevos usos productivos desplegados sobre la fuerza de trabajo.

El carácter histórico-político del teletrabajo

Considerado históricamente, el fenómeno del teletrabajo lleva cuatro décadas de existencia. Su dilatación en el tiempo se debe, por lo menos, a dos principios: la dependencia tecnológica y la desconfianza de la dirección empresarial por su estructura externa de trabajo. El teletrabajo ha sido un modelo organizativo dependiente del ritmo en la mutación de las tecnologías informáticas y de la comunicación, que, si bien muestra resultados instrumentales favorables, no alcanza una masificación suficiente para integrarse completamente en la cotidianidad del conjunto social (es todavía, por su sofisticación y costos, un recurso inaccesible para la población en general). Además, la deficiencia que plantea para controlar presencialmente al trabajador ha afectado las políticas empresariales hacia su incorporación.

Originalmente, el teletrabajo cobro vida en los Estados Unidos tras la catástrofe económica que significó la crisis petrolera en los años setenta. Fue inicialmente un proyecto empresarial que consistió en innovar los métodos de trabajo, para reducir los costos de producción al eliminar los traslados del trabajador a su lugar de trabajo.

En ese sentido, primero fue bautizada como una modalidad de "tele-desplazamiento" (la traducción literal del término empleado originalmente por Jack Nilles, quien es conocido como el padre del teletrabajo). De tal manera, se lo concibió como un sistema de trabajo que permitía, gracias al empleo de recursos tecnológicos todavía rudimentarios, llevar el trabajo al trabajador, para revertir la rutina tradicional en la

producción centralizada. Como se observa, esta inversión de los términos en la relación laboral se puso en práctica a partir de experiencias pilotos en la región, con resultados aceptables para los sectores empresariales que lo adoptaron; permitiendo que parte de la fuerza de trabajo, integrada en esta innovación organizacional, pudiese ejercer su actividad en su domicilio sin la necesidad de trasladarse a la unidad de producción concentrada.

Los primeros ensayos de esta transformación fueron progresivamente teniendo relevancia en el resto de los países centrales. La adopción internacional del fenómeno se consolidó entrada la década del noventa, y así transciende las fronteras norteamericanas y amplía el círculo social que lo adopta, dándole un nuevo sentido político como instrumento laboral (Lenguita, 2007).

La transición no sólo afecta regional y socialmente a este método de trabajo a distancia, también impacta sobre su definición y áreas políticas de influencia. Del término "telecommuting" se pasa a otro, también de habla inglesa: "telework". La mutación en la caracterización señala los cambios operados sobre la innovación, desde allí será un significado que transciende los límites estrictamente empresariales, para integrarse también entre los intereses públicos de los países centrales (Duhalde, 2008). Concretamente, en los años noventa se incorporó como herramienta gubernamental para introducir soluciones al mapa de controversias impuesto por la crisis laboral en Europa.

Como muestran los programas laborales de la Unión Europa, el teletrabajo fue un campo de políticas públicas para resolver el déficit de empleo regional. Desde allí, los gobiernos regionales aunaron esfuerzos para disponer de recursos dirigidos hacia ese instrumento político, de tal manera se ampliaron los ámbitos de intervención de esta modalidad de trabajo; convalidándose mecanismos para evaluar su desarrollo e influencia económica en la región europea.

A dos décadas de influencia en Europa, el teletrabajo muestra implicancias sustantivas en las prácticas de ablandamiento de los costos productivo. Pero también, su desarrollo regional ha señalado los cambios generados sobre la calidad de los empleos que hace posible. Ni bien se abandonó la fascinación inicial, se comenzó a descubrir, críticamente, cuáles son los riesgos del descentramiento laboral en cuanto a la precariedad contractual, tal como se pone en evidencia en la letra del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo[2]. En esa dirección se realizaron varios informes europeos que dan cuenta de la falta de protección laboral. Si bien esta crítica no es general, muchos programas de divulgación ya han sido abandonados, por dos motivos: porque muestran serios indicios de estar operando sobre plataformas contractuales precarias y porque han sabido fomentar esquemas de contratación con países periféricos, en condiciones desfavorables para la fuerza de trabajo europea.

La naturaleza precaria de los vínculos internacionales de contratación, no sólo muestra cuáles son las consecuencias protectorias de estas innovaciones, sino también muestra

[2] Esta reglamentación fue promovida en julio del año 2002 para toda la región, para un tratamiento exhaustivo sobre sus implicancias normativas en la relación laboral que constituye este nuevo entorno laboral, véase: Segovia y Thibault Aranda (2003)

como los mercados de trabajo de los países centrales se vuelven poco competitivos en relación con el modelo desarrollado. Pudiendo contratar trabajadores precarios en la periferia del mundo, las proyecciones gubernamentales instrumentadas bajo esta salida del teletrabajo han abandonado sus premisas, no quieren estar al servicio de imponer una lógica contractual que no sólo precariza el empleo en general, sino que, en particular, reduce los márgenes de contratación respecto a los trabajadores del primer mundo, es decir, europeos.

Por esta última razón, los programas de teletrabajo se han reducido en toda la región europea, solamente hoy se abocan a fomentar y monitorear experiencias de teletrabajo dirigidas hacia la administración pública. Los recorridos operados por la Unión Europa sobre el tema, enmarcan con claridad cómo el teletrabajo no sólo opera sobre la dimensión productiva del trabajo sino que también establece influencias definitivas sobre la dimensión laboral de la innovación. Se podría admitir incluso que, el teletrabajo debe verse como un modelo de innovación que afecta directamente la naturaleza del ejercicio profesional pero indirectamente deteriora las condiciones de prestación del trabajo.

Cierto es que, esta afirmación no es absoluta; más bien somete a la discusión sus evidencias en función de un contexto general altamente reaccionario para el trabajo. No es que el teletrabajo lleve en sí un condicionante deterioro de la calidad del empleo sino, más bien, es que su existencia va en paralelo con un contexto de fuerte desprotección laboral. Desde sus inicios, su reconversión y significados mostraron cómo se moldea a imagen y semejanza de un régimen laboral cada vez más deficitario para proteger al trabajador. Por ende, el objetivo aquí es evaluar la forma que asumen las relaciones de teletrabajo en la Argentina, a sabiendas que su resultado está condicionado por el contexto internacional de desarrollo productivo: conservador desde el punto de vista empresarial y reformista desde el punto de vista laboral (característica sustantiva de la era neoliberal del capitalismo mundial, en estas cuatro últimas décadas).

El teletrabajo "subdesarrollado" en Argentina

En los países subdesarrollados su desarrollo ha pasado inadvertida por los organismos gubernamentales[3], no ha ocurrido lo mismo en el caso de los medios de comunicación ni en los organismos no gubernamentales orientados a fomentar su penetración[4]. Algunos datos extraoficiales promovidos en estudios recientes, muestran comparativamente la incidencia del fenómeno en América Latina y el Caribe (De Martino, 2004). Según esa información, existen indicios para aseverar el carácter expansivo del fenómeno en una población, como ya se dijo, segmentada por edad,

[3] Ante dicha afirmación es necesario resaltar la labor reciente de ciertos ministerios de trabajo en América Latina, tendiente a diseñar esquemas normativos que contengan esta incidencia organización. El caso más categórico en este sentido es el de Chile, país que ha promovido una fuerte injerencia de la modalidad en varias áreas, véase: Pumarino Mendoza (2003)

[4] Se han producido estudios que muestran el grado de influencia que la innovación asume en los medios de comunicación gráficos en nuestro país, para lo cual se han tomado en consideración las representaciones públicas que el fenómeno ha despertado en los últimos cinco años, véase Lenguita (2008a).

nivel de calificación y zona de residencia. Sin embargo, todavía existen dudas respecto a un crecimiento que no puede ser relevado por las dificultades técnicas y estadísticas que hoy presentan los países de la región (Boiarov, 2008)

Más aún, según muestra los datos regionales, se podría presuponer un crecimiento acelerado en el último período que se registra en poblaciones específicas, sin ofrecerse evidencia significativa sobre la calidad de los empleos así configurados. Si bien la población de clase media-alta está adoptando, de un modo cotidiano, este modelo laboral, todavía resta por saber en qué contexto legal se articulan esas relaciones laborales. Queda por saber qué tipos de vínculos contractuales predomina y cuáles son los límites de las leyes existentes para proteger la situación de los teletrabajadores en América Latina.

El déficit mencionado está comenzando a subsanarse a partir de políticas públicas para su difusión, monitoreo y reglamentación. Por tomar tan sólo el caso argentino, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, desde hace ya cuatro años, viene diseñando distintos instrumentos para promover su implementación, evaluar sus impactos en la conservación del trabajo decente y ampliar los contenidos de la negociación colectiva, según afirma entre sus objetivos gubernamentales.

La experiencia ministerial debió esperar una consolidación infraestructural suficiente para advertir la viabilidad del fenómeno, queda claro que esta dilación nacional, y regional, es consecuencias de la brecha que todavía diferencia las políticas de los países industrializados y emergentes. La integración del teletrabajo es posterior en América Latina y su ritmo de influencia sigue ligado a la capacidad de incorporación que muestran los sectores medios-altos de nuestros países (Boiarov, 2008). Sin embargo, un cambio notorio se viene produciendo desde hace pocos años en la aceleración del impacto regional latinoamericana, quizás como resultado de cierta homogeneidad en el consumo de recursos informático que se observa a escala internacional.

En nuestro país, según datos estadísticos aportados por una consultora especializada, existe un aumento del 10% de hogares que funcionan como entornos laborales[5], en el período 2007-2008. En conjunto, estas residencias alcanzan un total del 48% de los hogares que tienen conexión a Internet (Carrier & Asociados, 2008). De tal manera, de 1.300.000 hogares, el 45% lo establece como entorno de trabajo principal, lo que equivale a un 22% de los hogares con conexión a Internet. Basándose en esos indicios cuantitativos de los entornos hogareños de trabajo, se puede suponer un desarrollo errático pero expansivo del teletrabajo, que irá al ritmo de sus respuestas para abaratar costos laborales. Los registros que comenzó a proporcionar el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en el corto plazo, acompañaran los diagnósticos sectoriales que se realizan[6] y aportan evidencia que refuerza su política de regulación, hoy provista de dos mecanismos: el Acuerdo Marco de Teletrabajo y el Proyecto de Ley sobre Teletrabajo, que señala lo siguiente:

[5] Aquí se consideran aquellas residencias en donde uno a más miembros emplean los recursos tecnológicos para su ocupación, ya sea de un modo permanente o no.

[6] En este año se puso en marcha un Programa Piloto de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo, destinado al empleo formal, al cual se han adherido prácticas de reconversión en dos empresas registradas: YPF y TELECOM.

"El proyecto ha tenido particularmente en consideración que la República Argentina, como consecuencias de la ratificación, mediante la Ley N. 25.800 del Convenio N. 177 sobre Trabajo a Domicilio de la Organización Internacional del Trabajo cuenta con una norma de jerarquía supra-legal, como contempla en su articulado todo tipo de trabajo a distancia y entre lo que se encuentra sin duda alguna incluido el teletrabajo" (Proyecto de Ley).

Es significativa la alusión realizada en la letra del proyecto ministerial, cuando ratifica la similitud entre las formas "modernas" de trabajo a domicilio y sus antecedentes ya clásicos. En la referencia reconoce la igualación en el trato que debe dársele a los teletrabajadores y a los asalariados en condiciones tradicionales de prestación laboral. No obstante, configura en la caracterización un salto de naturaleza jurídica, que no está habilitado en la normativa vigente, cuando señala el carácter "diferencial" de este modelo de trabajo a distancia y la necesidad de una regulación especial[7].

Jurídicamente, el teletrabajo es una modalidad "transversal" de trabajo, que puede tener lugar tanto en el marco de relaciones autónomas como en el ámbito de relaciones dependientes. Con tal premisa, el ministerio se propone regular específicamente, bajo la nueva ley, la condición del teletrabajador dependiente. La razón ofrecida por la ley, para regular tan solo la actividad asalariada, es que la considera como una expresión nítida del sometimiento efectivo o potencial del trabajador. Se propone regular así un tipo de vínculo contractual en el cual se pueden llegar a producir situaciones de abuso patronal, manifiesto o encubierto. Según sostiene el proyecto de ley, la heteronimia en la relación de teletrabajo establece un principio de dirección empresarial, que requiere de un ordenamiento jurídico para imponer técnicas de protección del trabajo, hasta hoy inexistentes.

Los señalamientos jurídicos del ministerio son parciales respecto a las situaciones ambiguas en las que se desarrolla la modalidad, ya que no sólo en los regímenes de dependencia contractual el trabajador está expuesto a una situación de sometimiento bajo la dirección empresarial. La tensión jurídica manifiesta en la propia propuesta legislativa sigue irresuelta aún con la aprobación de la normativa:

"No se pretende desconocer con ello que la modificación de las estructuras productivas, marcadas por una masiva descentralización y externalización de actividades, ha dado lugar a una paulatina inquietud por la situación de aquellos prestadores de servicios que, no obstante ser jurídicamente independientes, se encuentran al poder económico de quien recibe los servicios, como así también que el estatuto del trabajador dependiente se encuentra en crisis como único parámetro para generar una normativa protectoria única, ya que existirían distintos tipos de trabajadores con grados diferentes de dependencia o subordinación jurídica que necesitarían una distinta protección jurídica en sus relaciones laborales" (Proyecto de Ley de Teletrabajo, MTSS).

Las situaciones irregulares que expresa el teletrabajo no pueden negarse, ni allí donde se intenta actuar para resolverlas. Se debe seguir el camino ya iniciado, para combatir las formas fraudulentas en ejercicio del poder patronal, según las cuales un teletrabajador autónomo está en una situación de dependencia económica con el dador

[7] Para una consideración especializada sobre los límites jurídicos de esta innovación y las formas antecedentes de trabajo a distancia, véase Thibault Aranda (1998, 2000).

de trabajo y, por ende, debe ser protegida su integridad en esta materia. La irresolución normativa, queda tan sólo definida en un terreno de individualización de las relaciones labora, bajo el acuerdo particular de los integrantes con distinto poder de imposición respecto a las condiciones contractuales. En la medida en que no se avance sobre los debates y controversias que esta situación está produciendo, no se logrará una solución efectiva para las desprotecciones laborales en las que se halla el trabajador a distancia. La particularidad que plantea la situación de exterioridad espacial entre la dirección patronal y el trabajador, vuelve a presentarse en este caso como una condición irresuelta para la legislación argentina, por sus ambigüedades e incertidumbres jurídicas[8].

Para construir evidencia significativa que aporte a este debate, y constituya un insumo explicativo en las controversias que ocasiona, se ofrecen los resultados alcanzado en un estudio sobre los colaboradores de prensa en Argentina. De esta forma, se avanzará en el conocimiento de la vulnerabilidad laboral a la que está expuesta un sector de los teletrabajadores a domicilio, que han establecido con el dador de trabajo un contrato de servicios. Dicho en términos más coloquiales, se expondrá cuál es la situación laboral del periodismo *freelance*, como insumo para alentar a la jurisprudencia en la renovación de esfuerzos para proteger la calidad de los trabajos a distancia.

Básicamente, aquí se sostiene que el recurso tecnológico renovado no es un terreno fértil para discriminar esta situación de abuso patronal. Por ello, es necesario considerar esta invasión también allí donde la regulación parece ausente. La evidencia sociológica brindada alerta sobre los riesgos de abandonar, en materia jurídica, el desarrollo de esta innovación, y descubre la necesidad de un sentido normativo más atento a la vulnerabilidad laboral en curso.

El caso de los colaboradores de prensa

Más allá del carácter "moderno" de esta expresión del trabajo a distancia, el teletrabajo afecta "individualizando" las relaciones laborales, y en sus límites vulnerando la capacidad de protección laboral del trabajador. Como ya identificó el Estado Argentino, según el señalamiento realizado en el proyecto de ley mencionado, las similitudes de las distintas formas de trabajo a distancia están en el ocultamiento jurídico de los vínculos "permanentes" de trabajo. Como ya se dijo, en muchas oportunidades la relación jurídicamente autónoma de contratación está ocultando vínculos más o menos permanente de dependencia económica del teletrabajador. Situaciones que deben comprenderse acabadamente para discriminar la naturaleza fraudulenta de esos contratos y el carácter vulnerable de la situación del trabajador. Tal particularidad ha sido considerada como condición de "autónomo-dependiente", por paradójico que esto parezca, marca una señal definida sobre los riesgos laborales que acarrean los resientes cambios productivos (Pérez Simarro, 2008). La condición de

[8] En el proyecto de ley se dice que nuestro país optó por considerar esta variación del teletrabajo como un modo operativo, mediante el cual cualquier relación de trabajo puede ser cumplida si se ajusta a sus características.

autónomos-dependientes es la que ha proliferado en los últimos quince años en los nuevos puestos de la prensa nacional.

El teletrabajo en los medios de comunicación fue consecuencia de la reconversión productiva del sector. Hace más de dos décadas, la actividad periodística viene renovando incansablemente su plataforma organizacional con un reforzamiento, también acelerado, de la capacidad unilateral de disposición empresarial sobre la fuerza de trabajo. Bajo el eufemismo de "racionalidad" organizativa, se han ido imponiendo un conjunto de mecanismos de disciplina laboral que fueron deteriorando la tutela tradicional en el ejercicio de la actividad y, por ende, han ido intensificando la desregulación en las garantías que con las que contaba el trabajador de los medios de prensa. Así lo sostiene un informe sectorial de la Organización Internacional del Trabajo:

"*El teletrabajo es una práctica muy común en el periodismo, la corrección de estilo y la redacción de índices analíticos, pero también se practica en otros segmentos de la industria de los medios de comunicación y el espectáculo*" (OIT, 2000).

La naturaleza mercantil de muchos medios de comunicación hizo que los riesgos empresariales se redujeran por la vía de la racionalidad organizacional. En ese recorrido se diseñaron estrategias de abaratamiento de los costos productivos en un abanico que culmina con la flexibilidad de hecho, impuesta como teletrabajado a domicilio (Lenguita, 2002). En esa combinación de sistemas de producción, las salas de redacción han dejado de ser conglomerados en donde se produce la noticia, y en los que confluye un gran número de trabajadores. Hoy se muestran como espacios reducidos porque los proceso de trabajo se han fragmentado considerablemente, los recursos tecnológicos hacen posible toda suerte de coordinación productiva sin necesidad alguna de contacto físico entre los trabajadores.

Internacionalmente, las empresas del sector adoptan estrategias de achicamiento productivo que les permite sobrevivir a mercados extremadamente volátiles. Cada vez menos dependientes del consumo directo, las empresas del sector se han vuelto frágiles frente al recurso publicitario, público o privado, como fuente principal de recursos económicos. Pero, y más allá de esta lógica empresaria, lo que hace crecer al teletrabajo es la capacidad de adaptarse a la reconversión en curso[9].
La industria gráfica en nuestro país se reproduce en ciclos de reconversión, que se iniciaron con la incorporación tecnológica y culminaron con una reducción considerable de los trabajadores estables (bajo despidos directos o encubiertos, los puestos jerárquicos o de mayor antigüedad fueron reducidos). Luego de este achicamiento de las redacciones periodísticas, los trabajadores incorporados fueron haciéndolo bajo el principio de autónomos-dependientes, en un régimen de contratación que en el sector se denomina "colaborador externo"[10]. Según datos

[9] Para una consideración internacional sobre este fenómeno de reconversión productiva de los medios de comunicación gráficos, véase: Baines (1999) y una caracterización similar en el caso de España, véase: Argis Acuña (2006).

[10] Según un estudio realizado por la Federación Internacional de Periodistas, se considera que de los 336.000 afiliados en el año 1999, el 23% eran autónomos (80.000 trabajadores en total), mientras que para el mismo período esa relación en América Central y Sur representaba la

sindicales, se considera que la mitad de los trabajadores del sector están expuestos a este régimen contractual. El crecimiento inaudito del teletrabajo en el sector habla menos de la "independencia" contractual y más de la "inestabilidad" laboral que trae aparejada. Por ende, el teletrabajo en prensa está mostrando una situación alarmante en término de desregulación laboral e individualización de las relaciones laborales (Lozano, 1998) (Alfonso Mellado, 2004).

Entre 1998-2002 se reducen considerablemente las empresas del sector (en una baja que alcanza al 8,9%, y que en términos absolutos significa pasar de 291 a 295 empresas). Evidentemente, junto con ese achicamiento sectorial se han dado una serie de despidos, que son la antesala de la aplicación del teletrabajo en el sector, las contrataciones permanente se reducen a la mitad en el período 1997-2002 (Postolski et al, 2004).

Los datos sindicales registran un panorama sombrío respecto al deterioro constante del empleo estable, cuando reconoce que las empresas pequeñas concentran sólo un cuarto del total de trabajadores registrados (27% del padrón), mientras que las microempresas configuran una baja incidencia en este empleo estable (si bien son un 67% del total de empresas ocupa tan sólo al 10% de los trabajadores estables). Evidentemente, el teletrabajo a domicilio aquí se desarrolló rápidamente, a un ritmo idéntico a la masificación de la figura del colaborador externo en la actividad. Si bien la figura del colaborador externo está vigente desde la década del cuarenta, su incidencia numérica no se registra hasta la avanzada de esta política de racionalización empresaria en la década pasada. Según la normativa vigente la figura del colaborador externo supone la siguiente condición laboral:

Art. 65º)- *"Las personas utilizadas transitoria o accidentalmente para la información o crónicas de reuniones o acontecimientos determinados, serán remuneradas por cada crónica o comentario con quince, diez o siete pesos por pieza, respectivamente, según la categoría del órgano periodístico o agencia noticiosa. Si estas personas fueran utilizadas más de tres días por cada semana, deberán ser incorporadas al régimen del personal permanente. La persona que se limite, simplemente, a transmitir las noticias de la índole expresada percibirá cinco pesos por cada reunión cualquiera sea la categoría de la empresa".*

La caracterización original del colaborador externo ha sido desvirtuada a partir de su empleo masivo en los medios gráficos de nuestro país, ya que en esta generalización se da un salto en la naturaleza inestable del trabajo; guiada por un recorrido donde el teletrabajo a domicilio sirve para encubrir situaciones contractuales fraudulentas y desreguladas. Los teletrabajadores del sector no son un plantel accidental o transitorio, no hay empresa que puede reproducirse teniendo la mitad de su población en esta situación de excepcionalidad. En la producción periodística de los diarios y revistas nacionales, los colaboradores son una parte activa y permanente de su dinamismo. El periodismo *freelance* en nuestro país es ejercido en la distancia, y así lo caracteriza una representante sindical de la actividad:

mitad (de un total de 35.200 afiliados, los autónomos correspondían a 17.300 trabajadores) (IFJ, 1999)

"Hace varios años, las patronales han establecido una nueva trampa y es el hecho de obligar a los trabajadores colaboradores a ser monotributistas. De esta forma, tratan de evitarse dos cosas: en primer lugar, en la vida laboral estable se evitan de pagarle aportes con lo cual le baja el costo del trabajador y todo lo que significa, la jubilación, la obra social, etc. Y en segundo lugar, lo que trata de evitar es que si en un momento determinado cortan la relación laboral tengan que pagarle una indemnización al colaborador haya hecho o no 24 colaboraciones"[11].

En síntesis, el fenómeno del teletrabajo a domicilio en nuestro país ha encontrado en la industria editorial un espacio de desarrollo (Lenguita, 2008). Su realidad particular permite comprender cuáles son los impactos laborales de su incorporación productiva, ligada a una reconversión económica y a una tendencia hacia la individualización y la desregulación de las relaciones laborales. Es por esta razón, que se avanza sobre el caso analizado para descubrir en él los mecanismos de sujeción laboral a los que están sometidos los colaboradores de prensa, para hallar principios explicativos de la subordinación del teletrabajo con el fin de aportar señalamientos sobre las garantías laborales aún ausentes.

El dispositivo de atomización laboral

Como se indicó, entre los colaboradores externos es sumamente corriente el arreglo informal entre las partes. Son trabajadores de prensa que ofrecen sus servicios de forma autónoma pero se encuentran económicamente dependientes de su empleador. Si bien está situación no es solo propia del trabajador a domicilio, la naturaleza descentralizada de la prestación fuerza este tipo de irregularidades (Tomei, 1999). Por esta razón, es imprescindible dar cuenta de los métodos de sujeción laboral efectivos o potenciales en el caso de esta innovación productiva.

Los mecanismos de control laboral a distancia niegan el debate sobre su ausencia, aun allí donde parecen no existir (Montes Cató, 2005), porque se están recreando como formas renovadas de la disciplina laboral –extendida geográfica y temporalmente- (Sewell, 1998). Para comprender sus formas de expresión, recursos y variaciones, es preciso considerar que la distancia en la que se ejerce la actividad productiva no es un obstáculo para la coordinación del trabajo. En efecto, se puede estar frente a un ablandamiento de los mecanismos de control presencial y directo, pero como un síntoma de las formas de autoridad en la dirección que descubre nuevos senderos para imponer sus condiciones de subordinación. En esa caracterización, otros estudios han señalado la naturaleza indirecta de la sujeción en el teletrabajo[12], determinada por

[11] El número de 24 colaboraciones anuales, según el Estatuto de Periodista Profesional (Ley N. 12.908), pone al trabajador en un encuadramiento que es el régimen de "colaborador permanente". Por supuesto, esta figura legal es muchas veces desvirtuada por la acción patronal, tal es así que en muchos establecimientos de prensa al personal subcontratado se lo suele denominar "sub23".

[12] Desde esta perspectiva, se sigue atendiendo a las formas tradicionales de sujeción directa mediadas por los recursos técnico: los software permiten controlar eficazmente, y con todo detalle, los movimientos y acciones del trabajador sobre la computadora (por ello se habla de estructuras *log in* o *log out* de intercambio), expresando así una alternativa renovada del control presencial tradicional. Pero, así expuesto no existen distancias con los mecanismos tradiciones del control laboral, cuando existe una capacidad de control supervisado informativamente

dispositivos informáticos que hacen posible la vinculación organizacional en un fenómeno de aislamiento profesional creciente (Dimitrova, 2003).

La atomización laboral no es un efecto del modelo sino un signo característico, por ende, ha sido considerado desde sus orígenes como un elemento negativo de la innovación. Sosteniendo esta preocupación, es posible agregar incluso que es el elemento más político de la reformulación sistémica, ya que los trabajadores de un mismo circuito productivo están aislados entre sí cuyo único punto de interacción es la dirección funcional, esté desempeñada por otro asalariado o por el propio empleador. Así lo describen sus protagonistas:

"La propia patronal luego de decenas de años de instalar esta historia de colaboradores le ha hecho internalizar de que él no es un trabajador igual que los otros, que tienen muchos menos derechos. Entonces eso está en el propio compañero, al mismo tiempo nosotros tenemos la dificultad".

Sin la posibilidad colectiva de tomar conciencia de sus condiciones de trabajo, y sin el auxilio de formas de regulación acordes con su práctica profesional, los colaboradores de prensa están aislados, tanto física como políticamente. Tal como lo señala un protagonista, se ven en una situación de inferioridad respecto al plantel estable porque carecen de sus derechos, porque están obstruidos sus canales de comunicación entre pares, porque la propia patronal "les recuerda" esta situación desigual respecto a las trabajadores formales.

Las distancias con el "viejo" trabajo a domicilio en este sentido son inexistentes. También aquí se recrean prácticas desfavorables para los trabajadores informales, la inestabilidad laboral combinada con remuneraciones no acordes al trabajador formal (en el mismo puesto y bajo la misma tarea) son categóricas. Existen estudios que lo abordan desde la perspectiva del "mercado externo de trabajo", bajo los parámetros de lo que se da en llamar subcontratación laboral (De la Cámara Arilla, 2000). Más allá de los términos académicos empleados para caracterizar el fenómeno, esta situación condena a los trabajadores, que la padecen, a una fragilidad de difícil solución en esta espiral de relaciones individualizadas de trabajo que están proliferando, así lo expresa una colaboradora:

"El arreglo informal lo veo como un mecanismo de control, los empresarios especulan con eso. Esta forma es una forma de disciplinamiento mucho más fuerte. La cantidad de trabajo que tengas no está regulado, dependen de una informal relación con el editor o quien sea, y no podes poner lo que pensas, mucho menos plantearles que lo que te pagan es poco porque no te llaman más."

La precariedad laboral que, de alguna manera, está condicionada por el principio de aislamiento profesional se deriva de esta debilidad individual para obtener derechos laborales permanentes. Contrariamente, los trabajadores sometidos a estos vínculos aislados de trabajos deben permanentemente negociar sus condiciones, por ende, la

(Talkin, 2007). Distintos es el caso que se plantea aquí, donde la capacidad de control directo está objetada por el tipo de rendimiento por resultados, si bien están constituidas instancias de segmentación y control parcial, no son los modelos que predominan en este caso.

atomización física parece ser más la cara visible de un fenómeno político con consecuencias jurídicas perjudiciales para los trabajadores. La contundencia del fenómeno se expresa en la opinión de quien lo padece:

"El estatuto no me defiende para que me incorporen. Como vos sos proveedor, la empresa te regula el precio. En ningún lado dice que tu trabajo vale tanto, más o menos te das cuenta por lo que pagan en otros lados pero nunca es igual en un lado y en otro…a la empresa le da lo mismo que escriba yo o que escriba otro, hay hasta pasantes que hacen el trabajo por menos dinero".

Por lo expuesto, se supone que la "clandestinidad" de las relaciones del teletrabajo está asociada al principio de atomización laboral, ya no sólo por la pérdida de un referente espacial sino más aún por la pérdida de un referente colectivo que estaba asociado a ello. En esas condiciones, los teletrabajadores están expuestos a prácticas patronales que fragmentan su capacidad de resistencia, dejándoles poco margen para negociar los términos de sus contratos de trabajo. Esta claro que este abuso empresarial no se podría hacer efectivo sin la precariedad contractual en la cual se apoya y fomenta. Además, esta ausencia de referentes colectivos tiene también un correlato personal para el trabajador como tal, expuesto por un colaborador en los siguientes términos:

"Tiene cierto aislamiento, en términos personales, el hecho que termina la jornada de trabajo, que a veces puede llegar a ser estresante, apagas todo, te desconectas de todo, y das dos pasos y estás en tu casa. Al no haber límites claros o distancias entre el lugar de trabajo y el lugar de vivienda, a veces un poco satura. Sobre todo los fines de semana, sobre todo los francos".

El teletrabajo impacta en la organización del trabajo y allí está enmarcado un conjunto de principios de atomización laboral que es preciso considerar políticamente. De tal modo puede verse permeable a una disposición segmentada de la fuerza de trabajo, maximizando esta posibilidad. El alejamiento entre los trabajadores de una organización no afecta a su funcionamiento dinámico en términos productivos, pero sí en términos políticos, cuando está asociado a la informalidad en la contratación laboral. El esquema reticular en el que se basa esta organización implica una fuerte sincronía con la dirección empresaria central pero aislando las partes en sus extremos, en sí esto no afecta al desarrollo productivo sino a la capacidad de resistencia colectiva que pueden ejercer los trabajadores respecto de sus garantías. Así lo observa un delegado de prensa:

"El tema de los colaboradores externos no es fácil, por el tipo de relación contractual establecida por ellos y la empresa: se paga por nota presentada, lo que en la lógica empresaria se asemeja más a un proveedor que a un trabajador en relación de dependencia".

Enseguida, se verá como este dispositivo de atomización laboral se combina con un tipo de disposición ampliada sobre esa fuerza de trabajo, sin capacidad de acciones colectiva para defender sus intereses específicos. Se observará como esos contratos informales e individuales se realizan a partir de cierta coordinación casi espontánea, sin continuidad ni certeza respecto a la demanda inmediata en esta industria de contenidos.

El principio de teledisponibilidad

El correo electrónico y el teléfono celular son los recursos empleados generalmente para establece este tipo de acuerdos informales de trabajo, desde los cuales se produce un fenómeno innovador para ejercer influencia sobre la fuerza de trabajo que se denomina: teledisponibilidad (Thibault Aranda, 1999) y expresa un tipo de vinculación indefinida respecto al tiempo de ejecución de la tarea, En estas palabras lo expresa un teletrabajador:

"Tengo mail corporativo, tienen mis datos, mi celular, todo. Y cuando surge algo de emergencia (noticias de último momento, la cobertura de un hecho institucional, la conveniencia de reemplazar una noticia, me avisan. Si bien por contrato no les debo dar necesariamente bola, en la medida de lo posible, les presto atención. Lo hago porque es una fuente de trabajo. Uno respecta la línea editorial y de trabajo".

La disponibilidad ampliada sobre la fuerza de trabajo, difícilmente, esté pautada en los contratos y de antemano. Generalmente, se convalida a partir de una demanda volátil en un espiral de tensión para el teletrabajador si no se somete a ella. Su irregularidad es una condena en el ejercicio profesional del sector, si bien existió históricamente esta volatilidad del mercado de trabajo, actualmente esa aleatoriedad en la demanda vuelve precaria la condición laboral.

Angel Belzunegui Eraso (2002) sostiene que la disponibilidad en este sentido esconde un clásico criterio de horas extras de trabajo, al trastocar el horario normal hacia una jornada flexible y cada vez más individualizada de trabajo. Y según la piensan los trabajadores, la teledisponibilidad es funcional a la estructura reticular de trabajo y propia de la innovación organizacional, que impone un ritmo en los procedimientos productivos -difíciles de realizar de otra manera-. A este respecto un delegado sindical opina lo siguiente:

"Siempre fue la esperanza de la innovación tecnológica pero la realidad es otra. Bajo el dominio de las empresas (y su afán de lucro) la tecnología se convierte en una nueva herramienta de explotación… La jornada del periodista por ley debería ser de 6 horas, en las condiciones actuales y con los cambios tecnológicos en el mundo, se hace mucho más aguda la jornada de trabajo, prácticamente no tiene tiempos muertos".

El tiempo suplementario de trabajo debería considerarse como hora extra, compensación salarial o en días de descanso, por ende, esta espera en la demanda de trabajo también debería ser retribuida pero no los es. El ritmo de trabajo sigue dependiendo de las pautas de contratación, y más aún el actual valor de la fuerza precaria de trabajo está compuesto por este principio de teledisponibilidad. Más allá de las dudas jurídicas, y de la caducidad del régimen vigente, la situación es de extrema vulnerabilidad laboral:

"¿tenes la obligación de estar disponible para la empresa? Y sí. Tengo libertad pero a medias. Cuando surge algo urgente, tengo que largar lo que este haciendo para serle útil a la página Web en la que estoy trabajando".

En este sentido, el principio de teledisponibilidad hace referencia a una forma de sujeción del teletrabajo a domicilio. Se basa en un acuerdo (muchas veces tácito y por ende no retribuido) de la extensión potencial, y no necesariamente efectiva, en el uso de la fuerza de trabajo: recibir nuevas instrucciones o modificar las ya establecidas por acuerdo. Es un principio de control laboral que coloquialmente se considera como "estar disponible" o "estar localizable" para hacer efectiva la demanda de trabajo. De tal manera, se extrema la individualización de la jornada de trabajo en concordancia con el esquema de aislamiento profesional, antes mencionado. Hasta aquí se puede ver su perjuicio laboral, en la medida en que no se lo regule, porque afecta la intimidad del trabajador al interferir en su administración del tiempo de trabajo.

"De repente, estoy con alguien y me llaman para hacer una nota. Y tengo que ir a hacer la nota. No cumplo un horario, pero, si me llaman tengo que estar. De eso se trata mi trabajo".

Dicho en otros términos es una forma de trabajo "infinito", que no necesariamente es una materialización activa de esa capacidad sino más bien una materialización temporalmente pasiva de la circunstancia de empleo. Es un esquema de gestión laboral que afectó la tradicional jornada de trabajo dispuesta estatutariamente:

"La verdad que es un trabajo bastante pesado. El hecho de no tener un horario fijo es casi como estar trabajando todo el día. Porque, aparte, no tenés excusa, qué excusa pones: ¿Qué no tenes tiempo?. Si podes laburar todo lo que queres…cuando queres, digamos… ¡quedarte despierto toda la noche! Laburas en tu casa, armas vos tu tiempo de trabajo. El tema es que vos nunca solamente teletrabajas".

El poder de disposición del empleador o dador de trabajo no ha cambiado. Tan sólo el cambio está en que esa capacidad no se fija en el tiempo, no es estable, se moldea a la demanda y es flexible a la incumbencia mercantil. La maleabilidad de la fuerza de trabajo así circunscripta es perjudicial para quién está sometido a ella, en solitario y a la espera de ser empleado. La teledisponibilidad está configurando una individualización de la jornada de trabajo, condicionada por una demanda extremadamente volátil, pero siempre establecida bajo la estricta sujeción de la autoridad empresarial, en una dinámica que puede denominarse como "explotación auto-administrada".

La explotación auto-administrada

Hasta aquí, se ha caracterizada la naturaleza combinada de dos principios políticos de sujeción laboral en el teletrabajo: la atomización del espacio colectivo de trabajo y la individualización del uso de la fuerza de trabajo. En este último apartado se considerará cómo ambos mecanismos patronales pueden ser efectivizados sin la mediación directa de una supervisión que los haga cumplir. Sin métodos directos de disciplina laboral, el teletrabajo queda sometido a una pauta de individualización del espacio y tiempo de trabajo, por la vía de una explotación auto-administrada que está contenida en la categoría de "remuneración por resultados".

Según los testimonios, la intervención en el ámbito hogareño de trabajo y en la disposición personal del tiempo empleado para trabajar admite formas de disciplinamiento laboral que han avanzado fuertemente sobre la personalidad del

trabajador. En ese sentido, la situación de autoexploración o supervisión interior muestra evidencias testimoniales categóricas, respecto a la ampliación de los márgenes de control patronal sobre el hogar, la vida y la intimidad del trabajador:

"El tema es que vos podes decir: "ok, mamá hace ravioles al mediodía, como, duermo la siesta y sigo". Esta bárbaro, pero vas a seguir laburando hasta las dos de la mañana. O sea, en realidad es una forma de pagarte menos y de llevar la lógica de la empresa adentro de tu casa".

Por ende, el teletrabajo no expresa un ablandamiento de las formas de control laboral, sino más bien una sobredeterminación de formas sutiles de disciplina impuestas a la distancia, y cuya fuente disciplinar esta contenida en el propio trabajador; quien administra sus propios esfuerzos, cargas y responsabilidad teniendo como motivación la remuneración ligada a su productividad.

Sin un ámbito centrado de producción, la empresa logra expandir su capacidad de influencia productiva, llegando hasta el lugar más extremo donde se produce el trabajo. Parece no haber límites espaciales, temporales o administrativos para ejercer su influencia económica, cuando la empresa alcanzó a inmiscuirse en la casa, la vida y la intimidad del trabajo.

En el caso específico de la industria editorial, la lógica empresaria amplió sus fronteras e introduce su disciplina laboral en la vida particular de la mitad de periodísticas que de ella participan. Mientras impone un ritmo y una intensidad laboral que no está siendo eficientemente regulada por el Estado. Una muestra de los cambios disciplinares operados es esta lógica de intervención ilimitada, sin visibilidad formal en un derrotero que tiende a individualizar crecientemente la relación laboral. En este espiral donde el empresariado avanza y la regulación parece retroceder, en consecuencia, se dificulta cada vez más su combate. En síntesis, atomizados y teniendo como único interlocutor a la patronal, los teletrabajadores de prensa asumen cada vez más riesgos mientras reciben menos remuneraciones, esa tensión queda expresa en estos términos por un colaborador:

"De repente si yo el lunes a la mañana, tengo que entregar todo el miércoles, y el lunes a la mañana tengo que realizar mucha cantidad de trámites o surgió algún problema. Puedo tener la mañana esa para mí y, de repente, trabajar el lunes a la tarde o a la noche, o matarme el martes. O sea, es la libertad que tengo. Sí, tengo cierta libertad…Yo sé que, a más tardar, martes en la noche, miércoles a media mañana, tengo que estar terminando todo. O sea, entonces si surge algo para hacer el lunes a la noche, el martes a la noche, ir al cine, o es algo realmente importante, voy, tengo un rato. Pero yo sé que me tengo que matar esos dos días y después puedo hacer cualquier cosa el miércoles. Me tengo que poner… es difícil a veces ponerse ciertos horarios y límites a la hora de trabajar desde tu casa pero, te tenés que poner horarios y días de trabajo, y formas de trabajo porque sino no sirve de nada y no te sirve el trabajo".

El hecho político de la subordinación en el teletrabajo es evidente, quien está sometido económicamente asume riesgos productivos en un espiral de atomización que lo condena. La actividad, sus ritmos y resultados están subordinados a la lógica productiva que le es ajena pero que el mismo trabajador ejerce como auto-disciplina. Ciertamente, la flexibilidad del sistema a distancia "moderno" no subvierte la lógica de imposición empresarial basada en la rentabilidad laboral, aún sin el costo sostener

mecanismos tradicionales de control sobre esa fuerza de trabajo. Más contundente es esta maniobra patronal cuando para el propio trabajador se vuelve difusa y difícil de ver con claridad, más bien sólo observa la auto-disciplina que la comprende como un sentimiento de libertad personal (tantas veces admitido para promover el teletrabajo). Sin embargo, está sometido a una lógica productiva externa que, en los hechos, se expresa como dependencia económica e inestabilidad laboral. Por ende, la capacidad individual del trabajador está limitada a la lógica comercial en la cual realiza su tarea y esa independencia administrativa se vulnera ante la sujeción de su tarea a un entramado productivo más extenso.

Palabras finales

El teletrabajo a domicilio en el caso de los colaboradores de prensa en nuestro país se caracteriza por un rasgo de vulnerabilidad laboral y precariedad contractual notoria, que está sobredeterminado por la amenaza a perder la fuente de ingresos. En ese marco, se está expandiendo el sistema de trabajo a distancia, sin una regulación apropiada que atienda sus particulares y defectos, en cuanto al deterioro de las garantías tradicionales del trabajo subordinado.

En gran medida, esa caracterización es un proceso sin resistencia laboral por la estructura atomizada de producción. No existen organizaciones formales encargadas de denunciar y combatir esta amenaza. Por esa razón, el rasgo predominante del teletrabajo en el sector es la tendencia hacia la individualización de las relaciones laborales que configura, en un abanico de posibilidad que va desde la forma clandestina más abusiva, por parte de la patronal, hacia otras menos desfavorables para el trabajador, pero siempre en un marco jurídico de empleos inestables y autónomos.

Sin un espacio colectivo de trabajo, sin un principio de organización general de la jornada de trabajo, y sin una supervisión presencial, los colaboradores de prensa se hallan en una situación de gran incertidumbre laboral. Han podido tan sólo diseñar principios colectivos de intercambio, a través de una página Web y de ciertos parámetros remunerativos sobre los cuales, algunos de ellos, plantean sus reivindicaciones privadas con las empresas. Por lo visto, la discrecionalidad de estos vínculos informales es la pauta general a la cual se deben someter todos los trabajadores externos de la industria gráfica nacional.

En los hechos, el empleador está imponiendo, unilateralmente, su capacidad para demandar en cualquier momento y circunstancias acuerdos de trabajo, basados en las condiciones mercantiles de subcontratación actuales en prensa. Frente a él, los trabajadores atomizados, con jornadas fragmentadas y pautas desiguales de remuneración pocas veces pueden acudir a instancias colectivas que refuercen sus condiciones políticas de negociación.

En esos términos, el teletrabajo revitaliza la pregunta sobre si toda forma de trabajo a distancia es precaria, y sobre ella se establece el criterio de indagación de los mecanismos de control que se recrean para disciplinar a la fuerza de trabajo, aún ahí donde las relaciones de poder parecen estar ausentes. Más que formas de vigilancia a la

distancias, se deberían pensar en instancias de disciplinamiento laboral que no requieren de una función específica de supervisión (ya sea esta electrónica o no). Por ende, no es el alejamiento del lugar de trabajo la clave para pensar el poder de dirección empresarial, como sostienen algunos especialistas e incluso cierta normativa internacional. La particularidad de la sujeción en el teletrabajo está en la naturaleza individual del accionar sobre la fuerza de trabajo: su espacio de producción, su tiempo de producción y su rigor en el empleo de esas capacidades.

Posiblemente, desde allí se pueda seguir validando la idea según la cual el teletrabajo debe ser comprendido como una innovación organizacional que no limita la capacidad flexible de coordinación productiva, ya que no afecta el poder patronal en su dirección y apropiación; pero sí mejora los márgenes económicos que suponen la inversión en capacidad ajena de trabajo, al reducir los costos productivos derivados de la contratación de trabajadores. Por ende, puede considerarse una "modernización" en la economía sumergida o informalidad, que es imprescindible seguir monitoreando antes de avanzar irresponsablemente en su promoción.

Para decirlo en otros términos, la atomización que produce afecta la capacidad de resistencia gremial de la fuerza de trabajo; la teledisponibilidad afecta el ritmo en la utilización de fuerza de trabajo; y la autoexploración afecta a la intimidad del propio trabajador involucrado. Este teletrabajo atomizado, infinito y autorregulado es la expresión más decisiva de los nuevos tiempos laborales. Sin una regulación contractual convencional, ni una jornada tradicional de trabajo, la medición y estrictez de todo control laboral queda en manos del propio trabajador, pero no bajo una lógica de autonomía sino siguiendo los parámetros impuesto por la lógica mercantil de su consumo como fuerza de trabajo. Como lo dijo algún entrevistado: esa es su utilidad.

Es a través de esa combinación de formas disciplinares que el trabajo por resultados tiene algún sentido mercantil para extenderse entre los procesos productivos en curso. Ese trabajo a destajo encuentra hoy un contexto para ampliar sus facultades en una clave de rentabilidad empresaria efectiva. Ahora bien, esa invasión de la capacidad capitalista de intervenir en la vida del trabajador puede encontrar obstáculos en el papel del Estado, en la medida en que sea consecuente con su responsabilidad tutela. Si el control laboral hoy se expresa como autodisciplina del propio trabajador queda todavía un largo camino para la intervención estatal en defensa de las garantías del trabajo.

Acaso, tal como se señaló en alguna otra oportunidad, en el teletrabajo se dará la extraña situación en donde el empleador dispone de su autoridad económica sirviéndose de la propia libertad del trabajador (Lenguita, Duhalde, Villanueva, 2007). Y se dará la expresión de un trabajo sin fin, en donde no hay una salida a la opresión que contiene, en palabras de un entrevistad: "es como trasladar la empresa a la casa y como tener una empresa todo el día abierta para producir".

Bibliografía

ALFONSO MELLADO, CARLOS: "*Globalización y Relaciones Laborales Individualizadas*", en **Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho**, Nº **10**, 2004.

ARGIS ACUÑA, ÁNGELA: "*De mercenarios a héroes: un recorrido por la historia del periodismo* freelance**",** en **Estudios sobre el Mensaje Periodístico**, Nº **12**, 2006, pp. 27-43.
BAINES, SUSAN: "*Servicing the media: freelancing, teleworking and ´enterprising´ careers*", en **New Technology, Work and Employment**, 14:1, 1999, pp. 18-31.
BELZUNEGUI ERASO, ANGEL: **Teletrabajo: Estrategias de Flexibilidad**, CES, Madrid, 2002.
BOIAROV, SONIA: **Meta 5 eLAC2007: Informe sobre legislación y normativa vinculada al teletrabajo en América Latina y el Caribe**, 2008
CARRIER & ASOCIADOS: **Uso de Internet: contenidos y transacciones** –segmento individuos 2008.
DE LA CÁMARA ARILLA, CARMEN: El teletrabajo, un indicador de cambio en el mercado de trabajo, en **Cuadernos de Relaciones Laborales** Nº **17**, 2000, pp. 227-258
DI MARTINO, VITTORIO: **El teletrabajo en América Latina y el Caribe**, Centro Internacional de Investigación y Desarrollo de Canadá, 2004.
DIMITROVA, DIMITRA: "*Controlling teleworkers: supervisión and flexibility revisited*", en **New Technology, Work and Employment** 18:3, pp. 181-195.
DUHALDE, SANTIAGO: "*TIC, discurso y trabajo. Ideologías en el mundo laboral*", **Argumentos** 9, julio, 2008
International Federation of Journalists: **Report**, 1999.
LENGUITA, PAULA: "*El teletrabajo como expresión renovada de la flexibilidad laboral*", en **Escenarios Laborales**, **2**, 2002, pp. 6-9.
----------: "*Ideologías del Teletrabajo. Norteamérica y Europa en la disputa por el sentido político de la remotización laboral*", **Estados y sindicatos en perspectiva latinoamericana**, Buenos Aires, Prometeo, 2007, pp. 35-63.
----------: "*Teletrabajo: Diez tesis sobre el control laboral en la era de la globalización*", **Globalización indolente en América Latina**, elaleph, 2008, pp. 191-220.
----------: "*Las transformaciones laborales derivadas de las nuevas tecnologías según la prensa especializada. El caso del teletrabajo*", **Revista Margen** Nº **51**, 2008ª, pp. 1-10.
LENGUITA, PAULA; DUHALDE, SANTIAGO; VILLANUEVA, MARÍA: "*Teledisponibilidad: Innovación del Control Laboral*", en **Relaciones de poder y trabajo. Las formas contemporáneas de explotación laboral**, P&T, Buenos Aires, 2007, pp. 43-69.
LENGUITA, PAULA; MIANO, AMALIA: "*Las relaciones ´invisibles´del teletrabajo*", en **Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas**, Prometeo, Buenos Aires, 2005, pp. 121-144.
LOSCHI, PABLO: **Atrapados en la Red. El caso del teletrabajo a domicilio en los periodistas de medios gráficos on line de Argentina**, Tesina de la Carrera de Comunicación de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, 2007.
LOZANO, WILFREDO: "Desregulación laboral, Estado y mercado de trabajo en América Latina: balance y retos sociopolíticos", **Perfiles Latinoamericanos**, **13**, 1998, pp. 113-151.
MONTES CATÓ, JUAN: "*La configuración del poder en los espacios de trabajo: dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores*", **Sociología del Trabajo 54**, nueva época, 2005, pp.73-100.
OIT: **Las tecnologías de la información en las industrias de los medios de comunicación y el espectáculo: Sus repercusiones en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales**, Ginebra, 2000.
POSTOLSKI, G.; SANTUCHO, A.; RODRIGUEZ, D.: "*Las alambradas mediáticas. Concentración de la propiedad y sus consecuencias sobre el empleo en prensa*", **7mo Congreso Latinoamericano de Investigaciones en Comunicación**, 11-16 de octubre, La Plata.

PÉREZ SIMARRO, AMPARO: "*El teletrabajo: Pros y contras de trabajar en casa*", en **Lex Nova**, pp. 22-26.
PUMARINO MENDOSA, ANDRÉS: "*Legislación laboral y Teletrabajo*", en **Revista de Derecho Informático**, Nº **53**, 2003.
SEGOVIA, ANGEL; THIBAULT ARANDA, JAVIER: "*Algunas consideraciones entorno al Acuerdo Marco Europea sobre el Teletrabajo*", en **Temas Laborales**, Nº **72**, 2003, pp. 35-67.
SEWELL, GRAHAM: "*The Discipline of Teams: The Control of Team-Based Industrial Work Through Electronic and Peer Surveillance*", en **Administrative Science Quarterly**, **43**, 1998, pp. 379-428.
STANWORTH, CELIA: "*Telework and information age*", en **New Technology, Work and Employment,** 13:1, 1997, pp. 51-62.
TASKIN, LAURENT; EDWARDS, PAUL: "*The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment: lessons from the public sector*", en **New Technology, Work and Employment** 22:3, pp. 195-207.
THIBAULT ARANDA, JAVIER: "*Aspectos jurídicos del teletrabajo*", en **Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales**, N. 11. 1998, pp. 93-118.
----------: "*Teletrabajo y Teledisponibilidad*", **X Congreso Nacional del Derecho al Trabajo y la Seguridad Social**, Zaragoza, 28-29 de mayo, 1999.
----------: **Teletrabajo y Derecho del Trabajo**, Universidad Autònoma de Barcelona, 2000.
TOMEI, MARCIA: **El trabajo a domicilio en países seleccionados de América Latina: una visión comparativa**, Lima: OIT, 1999.
UTPBA: **Solo para periodistas y comunicadores sociales**, UTPBA, 2004.