

## TELETRABAJO, FORMAS DE ORGANIZACIÓN, PROBLEMAS Y DESAFÍOS: APUNTES PARA APORTAR AL DEBATE

*Francisco Correa y Carolina Moltrazio*

*“El trabajo es la suprema dignidad del hombre y la mujer. En la comunidad argentina existe una sola clase de hombres y de mujeres: la de los que trabajan”.*

Los cambios que se produjeron en nuestra vida cotidiana a partir de la pandemia ocasionada por el COVID-19, la consecuente emergencia sanitaria decretada en nuestro país y las sucesivas medidas que se han adoptado para su abordaje, pusieron sobre la mesa un sinnúmero de problemas y temas de análisis: el rol del Estado; el rol de las y los trabajadores públicos; la relevancia de la salud y la educación pública; la acción militante solidaria del movimiento obrero organizado, movimientos sociales y organizaciones intermedias en general; las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras; la soberanía tecnológica; las relaciones afectivas; la configuración de la familia y la distribución de las tareas en el hogar. Estos son algunos de los puntos que veníamos trabajando, procesando, militando y que, a raíz de la realidad impuesta por el aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO), se evidenciaron o se empezaron a enunciar más fuertemente. Uno de ellos es el llamado “teletrabajo”, concepto que, lejos de ser novedoso, es una forma que se ha dispuesto hace varios años con el surgimiento de capitales financieros transnacionales y los avances de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC). Con el presente documento nos proponemos sumar aristas y “lentes” para el intercambio; incorporar nociones vinculadas con la crisis del capitalismo y su impacto en los modos de acumulación y el trabajo; cómo concebir al teletrabajo, problemas y desafíos; y los derechos laborales y la organización sindical.

### **Crisis mundial, acumulación y trabajo**

Como se viene anunciando en numerosos artículos, estamos viviendo a escala mundial no sólo una crisis del modelo neoliberal, sino una crisis sistémica del capitalismo mismo. Crisis que traerá aparejada un nuevo orden económico mundial, la transición hacia una nueva forma civilizatoria, caracterizada por lo “multipolar” y lo “pluriversal”. En este sentido, la situación de la pandemia COVID-19 es la consecuencia de una crisis estructural del sistema y no la causa de la crisis económica, política y cultural que vive nuestro planeta. Como afirman Formento y Dierckxsens (2018), esta “crisis tiene entre una de sus características la pelea del Capital Financiero Global por subordinar al Capital Financiero Multinacional; (...) el primero identificado económicamente con la gran banca global transnacional (Citygroup, HSBS, Barclays, Lloyd’s, ING Bahrings, Santander, etcétera). El segundo con los megabancos multinacionales continentalistas (JPMorgan-Chase, Bank of America, Goldman Sachs, entre otros) y sus corporaciones, relacionadas sobre todo con el gran complejo industrial militar, el Pentágono y el poder político en Washington”.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> La tesis enunciada tiene matices que en miras a la brevedad del presente artículo no fueron desarrolladas. Tal como surge en la obra de Formento y Dierckxsens citada, en medio de la grieta creada por la lucha y la crisis del enfrentamiento entre el capital financiero global –

¿Cuál es la particularidad de esta nueva forma de producción del mundo neoliberal? La consolidación del “*Capital Financiero Transnacional*” y su forma de organización en “*la red*”. Ha organizado la producción en un formato diferente, en la cual ha monopolizado el *conocimiento estratégico* y ha tercerizado los procesos productivos y las tareas administrativo-contables. El formato que toma es la *monopolización-centralización* del espacio dónde se produce el conocimiento estratégico –gerencias estratégicas– y la *descentralización geográfica* del resto del proceso en unidades productivas que envían las piezas que compondrán el producto final. Las gerencias estratégicas-plataformas de ensamble articulan la fabricación de mercancías que provienen de unidades proveedoras descentralizadas geográficamente, que envían las piezas que componen el producto final.

Cuando hablamos de conocimiento estratégico nos referimos a la capacidad de este nuevo actor social de realizar un diagnóstico-concepción-planificación sobre la forma de organizarse un proceso productivo para llevar adelante negocios y obtener ganancias para las grandes empresas mundiales. *El poder está en la capacidad de conocer qué debo vender –diagnóstico–, cómo debo organizar la producción y la venta –concepción de organización– y cómo debo implementarlo –planificación.*

Esta nueva realidad, esta nueva forma de organizar la producción hace entrar en crisis al viejo modelo de producción, donde lo central era producir en tal o cual rama –industria, agro, comercio, bancos, etcétera. *La nueva lógica dice que ha surgido un nuevo actor que se desprende de las formas antiguas de producción y pone el acento en articular los grandes negocios del agro, la industria, la banca y el comercio, subordinándolos bajo un plan que se concibe y diseña en las llamadas gerencias estratégicas-unidad estratégica de planeamiento.* Cuando hablamos del nuevo actor: KFT (“capital financiero transnacional”) y su red, estamos hablando de la capacidad de articulación de los grandes negocios de la gran banca, la gran industria, el gran comercio y el gran agro a escala global. *El capital financiero transnacional es la fracción que coordina estos grandes negocios en el terreno mundial.*

Por lo tanto, un mundo global, un mundo sin fronteras, un mundo globalizado, es una particularidad de esta nueva forma de producción. Rompe con la lógica de los Estados Naciones, escala de producción anterior, a los que debe destruir, porque su formato es *global*.

Esta nueva forma de capital trae consigo una nueva manera de explotación del trabajo a nivel global. Estas ideas quizás nos resulten familiares bajo las denominaciones de “externalización del trabajador o trabajadora”, tercerización, *outsourcing* o deslocalización globalizada. Relación que pretende –en definitiva– la disminución de costos –mano de obra barata– y el incremento exponencial de ganancias de las mencionadas corporaciones. Esta nueva forma de producción instaura una red de trabajadores-proveedores altamente reemplazables y con ello reduce el precio de (re)producción del trabajo a escala global.

¿Por qué decidimos compartir estos conceptos? En primer lugar, por la importancia de incorporar en nuestros análisis y discusiones una visión estratégica

---

dominante en lo económico, avanzaba sobre lo político y lo político estratégico– y el capital financiero multinacional continental –que se retrasa en lo económico y puja por no ceder en lo político y en lo político estratégico– en los años 2013 y 2014 insurgieron otros actores estratégicos multipolares pluriversales. Emergencia que termina de explicar la oportunidad en la constitución de un nuevo orden mundial.

que permita identificar de qué manera nuestra realidad nacional tiene un marco-contexto regional y mundial que la define, condiciona y ordena. Por otro lado, para dar cuenta de los conflictos y actores que inciden en los escenarios políticos, económicos, sociales y culturales de todo el mundo. También, porque la historia de la humanidad ha demostrado que con la evolución de las formas empresariales y de los procesos productivos se han dispuesto o diseñado nuevas herramientas de trabajo –máquinas–, nuevas formas de consumo, nuevas formas de estudio, nuevas formas de vincularnos, nuevas formas de familia, nuevas formas de organización gremial y política. Lo que muchas veces parece natural, casual o inocente, responde a intereses concretos.

En ese sentido, teletrabajo o contrato “hora cero” –tipos adoptados en Gran Bretaña en función de los cuales las y los trabajadores están disponibles para el llamado de sus empleadores en cualquier momento por un salario mínimo– no son ni casuales ni naturales, ni mucho menos un ensayo de “cabotaje” en medio de una crisis sanitaria, sino más bien realidades laborales representativas de nuevas –o no tan nuevas– formas de explotación-relaciones de producción.

Hacer estas relaciones nos permitirá entender a qué responden los fenómenos que se nos presentan; quién se beneficia y cuáles son los problemas que surgen; de qué manera impacta en nuestras formas de organización y qué de esto –que se nos “vende” como una opción de avanzada o de prestigio– esconde nuevos mecanismos de flexibilización utilizados en otros países.

Sería un error reducir el teletrabajo en tanto emergente de la “sociedad de la información o de la comunicación”, sin *ubicarlo en el marco de una sociedad que se organiza en función de la acumulación del capital, sus clases y su enfrentamiento*. La configuración actual de la sociedad “no responde a determinaciones técnicas, sino a intereses y objetivos de las clases dominantes” (Vocos y Martínez, 2004).

### **El trabajo como única fuente de valor: modalidades**

El trabajo es, fue y será la única fuente de valor y, por lo tanto, el fundamento cualitativo de la identidad del ser humano. La discusión en torno a la reproducción misma del capital y el dinero por sí solo niega la discusión original que nos remite a que el trabajo y el trabajador y la trabajadora son los únicos con capacidad de producir riquezas.

El trabajo puede clasificarse de distintas maneras, tomando como base la función, la actividad y la condición. En ese sentido, decimos que el trabajador o trabajadora pueden ser:

- *Formal o informal*: de acuerdo con el tipo de contratación.
- *Calificado, semi calificado o no calificado*: de acuerdo con el grado de conocimiento sobre la tarea y complejidades en el proceso –profesionales, técnicos y operarios.
- *De tiempo completo o media jornada*: de acuerdo con su tiempo de trabajo con la tarea.
- *Ocupado, semi ocupado o desocupado*: con relación a su condición con el mercado laboral.
- *De la producción, distribución o realización*: con relación al lugar que ocupa en el proceso productivo.
- *Presencial, semi presencial o virtual*: de acuerdo al tipo de vinculación con el espacio físico –sitio– y modo en que se organiza la relación con el empleador o empleadora.

- *Sindicalizado o no sindicalizado*: de acuerdo con su vinculación con el gremio de su rama.
- *Organizados o no organizados*: con relación al nivel de homogeneidad que tengan con un plan e interés específico.

Esta descripción nos pone de manifiesto que la aparición del “teletrabajo” como tema a discutir está muy relacionada –en la Argentina de hoy– con el ASPO. No debemos, entonces, confundir y mezclar la situación particular producida por una pandemia, con una modalidad de trabajo que tiene su historia y debe analizarse en su especificidad.

### “Teletrabajo” como modalidad

Según la OIT, se entiende al teletrabajo 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. Un sistema de comunicación que 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”. De esta forma, podemos afirmar que el teletrabajo no es una profesión, sino una forma de organizar el trabajo aplicable a múltiples profesiones u oficios.

Como se dice en el título, concebir al “teletrabajo” como una modalidad y no como “un trabajo” en sí mismo, es central para dar cuenta de lo siguiente:

- a) *El “teletrabajo” es una modalidad distinta a las existentes*. Su especificidad tiene que ver con el modo que el trabajador o la trabajadora se relaciona con el espacio de producción de un determinado producto-mercancía –desaparece la empresa-fábrica– con la participación necesaria de la tecnología y la comunicación, las variaciones con relación al tiempo y en algunos casos del tipo de contratación.
- b) *La relación social de producción es la misma, lo que cambia es el modo en el cual se lleva a cabo la producción*. Lo que “es nuevo” es la modalidad en el trabajo y no la existencia de otro tipo de trabajo. Este juego de palabras puede hacernos confundir el fundamento con el modo, lo que provocaría una pérdida de sentido del trabajo como constitutivo de la identidad –dignidad– del ser humano y como única fuente de valor. La definición de teletrabajo nos pone por delante –no casualmente– el modo o la relación con el espacio físico y no nuestra condición de trabajadores o trabajadoras. Esto puede llevar a identificarnos con la modalidad –nueva forma de organizar el trabajo– y no con el fundamento: el trabajo como factor central en la producción de identificación. Un ejemplo gráfico es decir: somos los trabajadores o las trabajadoras del ámbito de “la construcción”, “la educación”, “el Estado”, “el petróleo”, “la justicia”, etcétera, a decir que somos los trabajadores o las trabajadoras “a distancia”, o “de la virtualidad”, somos *teletrabajadores y trabajadoras*. La modalidad no genera identidad, o nos niega la especificidad constitutiva de nuestra acción cotidiana, de nuestra actividad. Somos con relación a lo que hacemos todos los días en la producción, y no la modalidad en que lo hacemos.
- c) *El “teletrabajo” no nos muestra la relación de dependencia del empresario-capitalista con el trabajador o la trabajadora*. La imposibilidad de ver el “teletrabajo” como un modo-herramienta con relación a una forma de producción “despersonaliza” la tecnología. La tecnología es, en definitiva, un artefacto-medio que se relaciona con un lugar, un tiempo y necesidades de una

comunidad. Lo virtual oculta la relación social de dependencia que subyace a la relación de producción. La modificación del terreno donde se desarrolla la relación: del real –presencial o semi-presencial– al virtual –no presencial– nos quita la posibilidad de ver la relación desigual en la producción. Es tal la enajenación que nos produce la despersonalización del “teletrabajo” que nos lleva a ignorar –no preguntarnos– sobre las TIC y quiénes las controlan. Damos por sentado que las herramientas son parte constitutiva del mismo proceso de trabajo y no una producción del trabajo. Esto nos lleva a creer que las tecnologías son neutras y no dependen de un proyecto estratégico de poder.

- d) “*El teletrabajo ha llegado para quedarse*”: si aceptamos esta oración lisa y llanamente, sin una visión compleja e integral, estamos naturalizando que el teletrabajo es “algo constitutivo” –constituye al “ser trabajador”–; el teletrabajo como algo novedoso y casi indiscutible –se queda–; el teletrabajo como “algo que viene de afuera” y que resuelve ciertos problemas para los cuales no tenemos solución; el teletrabajo como un fetiche: se le da entidad, sin decir que es producto del trabajo humano. El teletrabajo asociado inmediatamente al “aislamiento social preventivo y obligatorio” hace confundirnos y generar una falsa creencia que hoy –algunos sectores– estamos en teletrabajo. Esta “confusión” nos puede imposibilitar percibir que hoy se “trabaja como se puede desde nuestras casas”.

### **Polifuncionalidad, flexibilización laboral y pérdida definitiva de la identidad del trabajador: condiciones de trabajo y organización sindical**

El desarrollo de nuevas formas de producción modifica el mundo del trabajo. La dinámica del desarrollo del capital ha ensayado las condiciones para negar al trabajo como única fuente de valor, y por lo tanto como factor constitutivo de la identidad de nuestro *ser*. La forma de consolidarse un proceso de negación debe ser en términos prácticos y teórico-ideológicos.

En términos prácticos este proceso se da a partir de la instalación de la *polifuncionalidad* –un trabajador o trabajadora deben desplegarse en múltiples tareas y especialidades– y la *rotación* –un trabajador o trabajadora se ven obligados a cambiar no sólo de tarea, sino también de rama o empresa. La construcción de identidad-reconocimiento con su trabajo-empresa-rama cotidiana se ven diluidas. Los altos grados de rotación en la polifuncionalidad muchas veces se nos presentan como la capacidad de desarrollar varias tareas para comprender la integralidad de un proceso. El tema en cuestión es que la integralidad es incompatible con los procesos de especialización que conlleva esta forma de producción. Lo que significa que el trabajador o la trabajadora, al estar rotando, se subordinan a cada vez más a singularidades específicas, perdiendo de vista no solo en qué parte de la rama productiva se encuentran, sino también en qué parte de la fabricación del producto. La hiperespecialización y fragmentación del proceso productivo es la antesala del trabajador o trabajadora aislados, prácticamente.

Es aquí donde la negación debe presentarse en términos ideológicos: al trabajador o trabajadora les queda su identificación como “ser trabajador”, en abstracto. Pierden la relación con los otros trabajadores o trabajadoras, la relación de cooperación con su *compañero o compañera*. Pierden relación con el empleador o la empleadora. Quedan a disposición para volverse empleados de sí mismos, empresarios de sí. Surgen los discursos del “micro emprendedor o emprendedora” como nuevos sujetos que niegan la relación desigual y dependiente de producción.

Pasan a ser considerados contratistas independientes en *sociedad* con la empresa contratista, con fines comunes, pero –por supuesto– con ganancias muy diferentes. Es decir, el trabajador o la trabajadora dejan de reconocerse como tales y empiezan a identificarse en la propuesta de esta nueva forma de producción.

La discusión estratégica del “teletrabajo” se inscribe, entonces, en *dos dimensiones*. Por un lado, en la posibilidad de *negar la esencia como trabajador o trabajadora*. Al negarse en su oficio, su rama, su pertenencia con otros u otras trabajadoras, pueden identificarse culturalmente con el artefacto –tecnología. El o la trabajadora niegan, remplazan su fundamento. Lo constitutivo de su *ser* pasa a ser el artefacto –tele-modalidad–, sustituyendo su esencia. Nos encontramos con el riesgo de que esta situación conforme una nueva identidad del trabajador o trabajadora distinta a la de quienes se sienten parte de un colectivo de trabajo al compartir diariamente con otros y otras las costumbres, los hábitos o la rutina.

La introducción de las tecnologías y de las comunicaciones permite romper los límites que suponía trabajar en un mismo espacio físico. La desaparición del espacio común quiebra las instancias de colaboración. Ese quiebre produce la no apropiación de un proceso productivo. El trabajador o la trabajadora dejan de concebirse como eslabón-parte de dicho proceso. Y con ello se desvanece la posibilidad de imaginarse como engranaje necesario en el desarrollo de un proyecto soberano de nación.

En segundo lugar, los nuevos modos de sociabilidad en el proceso y organización del trabajo ofrecen un escenario de *fragmentación e informalización para el sindicalismo*. En este sentido, “la misma capacidad de reemplazo del capital se ocupa primero de destruir la organización sindical, los partidos políticos y el Estado-práctico-nacional, con el fin de imponerse como hegemónico y después imponer a trabajadoras y trabajadores y a pequeñas y pequeños empresarios la misma condición de exclusión. Lo local es fijo y rígido de acuerdo con las necesidades de lo global, mientras lo global en la doble plataforma de ensamble es móvil, dinámico y flexible. Este capital financiero global crea una situación en todos los países donde las autoridades políticas nacionales o locales administran las políticas globales en lo local o expresan lo nacional-local ante los CEO globales” (Formento y Dierckxsens, 2018). El plan es global, lo estratégico es la capacidad de articular ese proceso que acopla lo local con lo global desarticulando, desorganizando e imposibilitando la estructuración de lo Nacional-Continental desde una mirada soberana.

Las corporaciones tienen un proyecto de trabajo, un proyecto tecnológico, un proyecto educativo, un modelo de salud, un modelo de familia y, también, una forma de “(des)organizarnos” o, mejor dicho, de organizarnos en función de sus intereses. Poder identificar intereses nos permitirá poder analizar críticamente los nuevos formatos de organización que surjan y tomarlas-adaptarlas-modificarlas en atención al único y más importante de todos nuestros intereses: la dignidad del pueblo trabajador.

La reestructuración del lugar de trabajo no es un tema menor. Es en ese lugar común en donde el movimiento obrero construye diariamente su base de poder, y su fortaleza en ese ámbito es lo que le ha permitido avanzar en materia de derechos.

Circulan a nivel global experiencias de organizaciones transnacionales de trabajadores y trabajadoras. Por ejemplo, mediante un encuentro online titulado “Conferencia Digital Global de Trabajadores” se presentó la Red Transnacional de Trabajadores (RTT). Con dicha iniciativa se pretende organizar y conectar

organizaciones, sindicatos y trabajadores de plataformas o de sectores que se vean afectados por la irrupción de los gigantes de la tecnología y los procesos de desregulación que permiten el crecimiento de empresas transnacionales a través de la figura de falsos autónomos. Vale recuperar que en el armado de estas “redes” abundan discursos críticos de las herramientas tradicionales de organización de los trabajadores y las trabajadoras, imputándoles características “corporativas”, “poco flexibles”, “excesivamente verticales”, “con limitaciones para atender las nuevas realidades”, sin muchos argumentos y desconociendo los debates estratégicos que venimos desarrollando. A su vez, parte de estas redes suelen buscar financiamiento de fundaciones o incluso por parte de las mismas empresas, poniendo así en jaque la independencia necesaria de las organizaciones libres del pueblo para atender sus necesidades sectoriales sin condicionamientos de ningún tipo. Sin entrar en detalle ni abrir grandes juicios de valor respecto del ejemplo que traemos, nos parece importante señalar que la configuración de dichos formatos no puede llevarse a cabo a costa de reemplazar, debilitar o dividir a las entidades gremiales existentes. Las trabajadoras y los trabajadores avanzamos a lo largo de la historia gracias a los procesos colectivos, solidarios y organizados. La atomización y el aislamiento deben resolverse tomando lo que emerge y, a su vez, fortaleciendo nuestras herramientas de participación. El surgimiento de estos esquemas se asienta sobre problemáticas concretas y necesidades genuinas de la clase trabajadora. Sobre ese punto tenemos que tomar nota y dar una respuesta. Para evitar, de esa forma, que sea el “empresario” quien oriente la forma de organización en función de este tipo de trabajo –fragmentando los colectivos de trabajadores y trabajadoras.

### **Nuestra realidad y las claves para pensar un abordaje posible**

En este último acápite nos gustaría referirnos plantear dos temas. Por un lado –vinculado a los desafíos de nuestras entidades gremiales– las múltiples *problemáticas gremiales* que surgen tras la instalación de este modo. Los derechos conquistados hasta el momento no pueden verse afectados con la adopción de “nuevas formas”, así como también debemos desarrollar la estructura institucional jurídica que legalice nuevos derechos. Al respecto, cabe destacar algunos de los puntos del proyecto de reforma de la Ley Contrato de Trabajo 20.774, en debate actualmente en el Congreso de la Nación Argentina. En primer término, *se incorpora bajo el capítulo IV al teletrabajo como una de las modalidades del contrato de trabajo*. Iguala a estos trabajadores y trabajadoras en cuanto a derechos y obligaciones laborales, así como en lo que respecta a las modalidades de negociación colectiva y representación sindical a las y los trabajadores presenciales –de esta forma se evitaría una de las posibles amenazas de este modo: la utilización del trabajo de oficina-empresa como excusa para cambiar el carácter de asalariado o asalariada; consagra el derecho a la desconexión digital y a la capacitación; regula lo referido a la jornada laboral y la especial situación de las personas que tengan a su cargo tareas de cuidado; afirma que la cobertura de los “elementos de trabajo” –hardware y software– quedarán a cargo del empleador o empleadora; dispone que quien trabaje bajo dicha modalidad tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos que tenga en conectividad o consumo de servicios; dispone que el traslado de una modalidad a otra será voluntario y por escrito, así como otorga el derecho a la *reversibilidad*.

En segundo lugar, el movimiento de trabajadores y trabajadoras debe dar cuenta frente a las nuevas formas de organización de la producción, atendiendo las

demandas que surjan como resultado de estas nuevas relaciones, y adaptando sus estructuras a las nuevas realidades del mundo del trabajo. Todo ello, como intentamos explicar, sin perder de vista que dichas variaciones responden a una estrategia empresarial mundial. Hoy, la riqueza es fruto del esfuerzo de las y los trabajadores formales, pero también de quienes trabajan en condiciones de informalidad y de aquellos que pertenecen a la llamada economía social de subsistencia. Trabajadoras y trabajadores son quienes realizan tareas de manera presencial y quienes las llevan a cabo de manera virtual: todas y todos aquellos que forman parte de una cadena productiva, más allá del país en el cual estén ubicados o de la gerencia a la cual respondan. Estas diferencias, en cuanto al tipo de contratación, modalidad o localización no afecta el elemento identitario que las y los constituye y unifica: ser trabajadores y trabajadoras. Nuestras organizaciones sindicales tienen el desafío de vincularse con las organizaciones que surgen en estas realidades laborales, para representar los intereses de estas trabajadoras y estos trabajadores efectivamente y evitar –a partir de dicha división– la desarticulación sindical.

### **Bibliografía**

Da Costa H (2016): “Redes Sindicales de Trabajadores: desafíos globales y locales”. <https://nuso.org/articulo/redes-sindicales-de-trabajadores-desafios-globales-y-locales>.

Dierckxsens W y W Formento (2020a): *Coronavirus y Crisis Global. Oportunidad para las naciones y pueblos*. <https://ciepe.com.ar/coronavirus-y-crisis-global-oportunidad-para-las-naciones-y-pueblos>.

Dierckxsens W y W Formento (2020b): *Del Choque al Diálogo de Civilizaciones. De la Globalización a la Perestroika en Estados Unidos*. <https://ciepe.com.ar/del-choque-al-dialogo-de-civilizaciones-de-la-globalizacion-a-la-perestroika-en-estados-unidos>.

Formento W y W Dierckxsens (2018): *Capitalismo, Crisis, Acumulación y Trabajo. La Crisis Mundial. Trump, Brexit, BRICS, Francisco. Dólar, Bitcoins, Yuan. Continentalismos, Globalismo y Pluriversalismo*. Buenos Aires, Fabro.

Sforzin V (2020). “Los sentimientos son de nosotros/as, los datos son ajenos”. [www.revistamovimiento.com/politicas/los-sentimientos-son-de-nosotros-as-los-datos-son-ajenos](http://www.revistamovimiento.com/politicas/los-sentimientos-son-de-nosotros-as-los-datos-son-ajenos).

Vocos F y OA Martínez (2004): “Nuevas formas de organización del teletrabajo y movimiento obrero: una visión crítica del teletrabajo”. *VI Jornadas de Sociología*. Buenos Aires, UBA.

*Francisco Correa es licenciado en Sociología, trabajador del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, docente de la Facultad de Psicología y de la Facultad de Artes de la Universidad Nacional de La Plata. Carolina Moltrazio es abogada (CALP-CFALP), trabajadora del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, coordinadora del Seminario de Derechos Humanos y Acceso a la Justicia (FCJS UNLP) y adscripta graduada de la Cátedra III de Derecho Político (FCJS UNLP).*