



**Junta interna**  
Julio A. Roca. Piso 10 Of. 1007  
inate@indec.gob.ar  
Tel. 4349-9529



*...“Nada es tan fuerte y seguro en una emergencia de la vida como la simple verdad”...*  
Charles Dickens

3 de junio del 2020

## **TELETRABAJO EN ARGENTINA**

### La cuarentena y la nueva normalidad

Antes de que se desate la pandemia del COVID-19 ya asistíamos a una profundización de la crisis económica mundial. Ahora, frente a este nuevo escenario, grandes empresas y dueños de fortunas han fomentado despidos y promovido recortes de salarios, a la vez que demandan por subsidios al Estado. En este contexto, gobiernos, empresarios y políticos están hablando de lo que llaman “la nueva normalidad”.

Dentro de los cambios que vislumbran, nos abocaremos al fenómeno del teletrabajo. El análisis de esta “nueva realidad” en las relaciones laborales no puede desconocer que se da en momentos donde el mercado de trabajo venía y viene siendo fuertemente atacado por la patronal, que pregona una mayor flexibilización de las relaciones contractuales, de la mano de la pérdida de derechos, generando una caída de la calidad del empleo y un ataque a la normativa vigente.

Como sindicato, queremos reiterar que estamos trabajando para que esta modalidad de trabajo sea implementada correctamente, en el marco coyuntural del Aislamiento Preventivo, Social y Obligatorio, como forma de protección para nuestrxs compañerxs. A posteriori, de plantearse la alternativa de la vigencia de esta modalidad, propondremos a nuestro gremio que toda discusión con el Estado empleador respecto de su implementación a largo plazo deberá darse con la perspectiva de que implique un real beneficio para lxs trabajadorxs y no constituya una herramienta de flexibilización laboral.

“Según un informe de Randstad Workmonitor del último trimestre de 2019, el 49% de los argentinos aseguraba que su empleador le pedía estar disponible durante las vacaciones y el 59%, que también recibía pedidos para responder consultas fuera de horario

laboral. Ahora, con los trabajadores en sus casas, esa tendencia previa ha sufrido una brusca aceleración. Los mensajes y tiempos laborales se salieron de control, e irrumpen en la cena familiar o en la tarde del domingo, en medio del descanso, y se tornan inseparables el trabajo de la vida familiar. Creo que el derecho a la desconexión es una deuda pendiente de los y las trabajadoras en la Argentina”, asegura Sofía Scasserra, economista del Instituto del Mundo del Trabajo “Julio Godio”, de la Universidad de Tres de Febrero (UNTREF). “La disparidad de género es otro elemento central en esta discusión. Es imprescindible que las políticas relativas a la conexión por parte de los empleadores no perjudique a las mujeres, que son quienes más cargan con tareas de cuidado y del hogar y pueden necesitar de mayor flexibilidad respecto a las horas en el trabajo y las horas de conexión en su casa.”<sup>1</sup>

Mediante estas líneas pretendemos transmitir los elementos esenciales del teletrabajo y plantear las bases para el debate que se viene. Siempre en beneficio y defensa de lxs trabajadorxs del Instituto.

## I. ¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

El teletrabajo es la realización de actos o la prestación de servicios en el domicilio del trabajador o en un lugar distinto del domicilio del empleador.<sup>2</sup>

Quienes hablan de sus **beneficios** usualmente alegan que otorga **mayor libertad para disponer o administrar los tiempos productivos/laborales**, que sólo se necesita una computadora, una silla ergonómica y una buena conexión de internet. Señalan, además, que **se evita el tráfico y el estrés** porque se reduce el tiempo de traslado y la incomodidad de viajar en un sistema de transporte público colapsado. Aún si el transporte es llevado a cabo con vehículo propio, el tráfico y el estacionamiento ya no son un problema cotidiano a resolver. También dicen que produce un **aumento en la concentración** por el simple hecho de estar en la comodidad de la casa.

Pero, por otra parte, quienes no creen en las bondades de esta forma de prestar tareas, afirman que esta modalidad de trabajo genera el problema de la **dificultad de la**

---

<sup>1</sup> <https://www.tiempoar.com.ar/nota/el-teletrabajo-apura-el-debate-por-el-derecho-a-la-desconexion>

<sup>2</sup> Artículo 1 de la resolución 1552/2012 SRT y artículo 1 del Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) OIT

**desconexión del trabajador** (break, descanso o finalización de la jornada), la cuestión sobre una propia impresión o **autopercepción de “no ser lo suficientemente productivo”**, que conlleva a la situación de estar siempre disponible bajo el apercibimiento de “no ser bien visto” por pares y superiores, que pueden generar situaciones de acoso, maltrato laboral y psicológico. También se configura el **conflicto de la separación del espacio de trabajo con el del familiar o el del ocio y entretenimiento**. Por otro lado, puede utilizarse como **herramienta de flexibilización o disminución de derechos laborales**. Además, las **condiciones familiares y habitacionales** pueden no favorecer el teletrabajo.

Se agrega a esto la problemática que deben afrontar las compañeras en su doble rol de cuidadoras y trabajadoras. La convivencia con personas mayores que hoy son población de riesgo (mayores de edad, personas con patologías previas, etc.), así como con niños en edad escolar, provocan que a las tareas de teletrabajo se sumen las de asistencia en la enseñanza, cuidado y reproducción del hogar, lo cual presenta un contexto muy complejo. Sabemos que las tareas del hogar no se distribuyen equitativamente (del total de personas que realizan tareas domésticas, un 73% son mujeres y un 27% son varones<sup>3</sup>). En un contexto en que el hogar es el espacio de trabajo, resulta aún más dificultoso para las mujeres poder discernir entre ámbito doméstico y laboral, y separar los roles de madre/cuidadora del rol de trabajadora a través del teletrabajo.

## II. ¿CUÁLES SON LOS REQUISITOS BÁSICOS DE ESTA MODALIDAD?

Los requisitos son, entre otros: a) La voluntariedad: el trabajador debe ser consultado y éste debe aceptar la modalidad. b) La reversibilidad: el trabajador puede volver a realizar sus tareas presenciales si así lo deseara. c) Cobertura de ART. d) Respeto a la vida privada, e) La facilitación desde la parte empleadora de los insumos necesarios para el normal desarrollo de las tareas.

Estos son elementos indispensables, pero no los únicos y que, seguramente, serán fuente de conflicto en un futuro cercano.

---

<sup>3</sup> Fuente: EPH, datos al 3er trimestre de 2019.

### III. MARCO NORMATIVO ACTUAL DEL TELETRABAJO EN ARGENTINA.

Antes del correspondiente análisis del marco normativo -tanto nacional como las experiencias internacionales- pondremos énfasis en alertar algunos temas que deben plantearse en cualquier futura regulación.

A modo de ejemplo planteamos algunos temas:

- Evitar la disparidad de género dentro del hogar/lugar de trabajo. Sabemos que las tareas del hogar no se distribuyen equitativamente.
- También debe evitarse la violencia de género.
- Compensación por los gastos extraordinarios que deben afrontar lxs trabajadorxs.
- Asistencia profesional y recursos para llevar adelante las tareas laborales.
- Salud laboral y ART.
- Funcionamiento y competencia de la comisión CIOT.
- Derecho al desconecte.
- Debe tener perspectiva de género.

#### **A - Teletrabajo antes de la pandemia**

Antes de desatada la pandemia y decretado el aislamiento social y obligatorio el Teletrabajo estaba regulado por las siguientes normas: Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744<sup>4</sup>, Ley N° 25.800<sup>5</sup>, Convenio de la OIT N° 177<sup>6</sup>, Resolución N° 595/2013 – PROPET<sup>7</sup>, Resolución N° 1552/2012 – SRT<sup>8</sup>.

Básicamente, este engranaje normativo define el teletrabajo como el acto o servicio prestado fuera del establecimiento comercial del empleador, cuenta con protección de la ART, posee normas de seguridad e higiene, prevé una compensación por la utilización de

---

<sup>4</sup> Texto actualizado de la norma disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/texact.htm>

<sup>5</sup> Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/90682/norma.htm>

<sup>6</sup> Disponible en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312322](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312322)

<sup>7</sup> Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/215000-219999/217070/norma.htm>

<sup>8</sup> Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm>

bienes y servicios pertenecientes al trabajador, determina la jornada laboral que llevara a cabo el trabajador.

#### B - Teletrabajo dentro de la pandemia y el aislamiento social obligatorio.

En este punto, en el que nos encontramos actualmente, la normativa es relativamente la misma, salvo que la Resolución N° 1552/2012-SRT no opera en el caso de los empleadores que debieron recurrir al teletrabajo compulsivamente en razón de la pandemia de COVID-19 y el aislamiento preventivo obligatorio, aplicándose en estos casos la Resolución 21/2020<sup>9</sup> del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Que, en este contexto, exime del cumplimiento de lo normado en la Resolución N° 1552/2012 sobre el consentimiento del trabajador, la proveeduría de elementos de seguridad y la inspección del lugar de trabajo. Esto no quita que no puedan exigirse igualmente, ya que el resto de la normativa sigue vigente. Por otro lado la cobertura de ART y la delimitación de la jornada laboral siguen vigentes.

#### C - Teletrabajo post pandemia y la nueva normalidad.

Como se observa, hay un antes y un durante del aislamiento social preventivo y obligatorio en materia de regulación del teletrabajo. Pero, ¿qué sucede con el “después”? Hasta aquí, si hacemos un punteo encontramos que el teletrabajo tiene: cobertura de ART, normas de seguridad e higiene, compensación económica por la utilización de bienes y servicios propios y una jornada laboral configurada. Sobre este último punto subyace el problema del **derecho a desconexión**, expresado en la ley francesa en el 2016. En el mismo sentido opera el artículo 2 del proyecto sobre regulación del teletrabajo presentado por el senador Daniel A. Lovera, haciendo hincapié en la capacitación del personal en la aplicación del teletrabajo y el derecho a la desconexión.

### ¿Cómo es la regulación en otros países?

#### Brasil

Lo caracteriza como la actividad que se realiza preponderantemente fuera de la sede del empleador y lo diferencia de las actividades que por su naturaleza se realizan del mismo modo pero no son teletrabajo. En este último se utiliza la tecnología de la información y de

---

<sup>9</sup> Disponible en <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335553/norma.htm>

la comunicación siendo esta modalidad opcional. Prevé la reversibilidad. Sobre los elementos que provea el empleador, el trabajador tiene la obligación de cuidado. En sentido contrario si el trabajador utiliza sus propios elementos, posee el derecho a una compensación. La empresa provee los elementos de seguridad e higiene e instruye al trabajador para el correcto desenvolvimiento<sup>10</sup>.

### Francia

Lo caracteriza como la actividad que pueda realizarse dentro del domicilio del empleador y se realice afuera de este por el trabajador, utilizando la tecnología de la información y la comunicación. La seguridad e higiene están a cargo del empleador. Es voluntario y cuenta con reversibilidad<sup>11</sup>. Cuenta con derecho a la desconexión, donde se configura el deber que tiene el empleador para garantizar, sin menoscabo, la desconexión de los trabajadores, dando prioridad al trabajo conjunto con el área sindical para el logro del objetivo<sup>12</sup>.

### Colombia

Lo caracteriza como la realización de actividades remuneradas utilizando la tecnología de la información y la comunicación como intermediaria entre el trabajador y el empleador. Lo divide en tres tipos: a) autónomos: son los que utilizan siempre su hogar para realizar la actividad, b) móviles: son los que no tienen un lugar fijo y utilizan TICs móviles y c) suplementarios: son los que alternan entre su hogar y el domicilio del empleador para realizar la actividad. Es voluntario y reversible. Los bienes y servicios necesarios para realizar el trabajo son provistos por el empleador. Cuenta con protección de la salud para el trabajador<sup>13</sup>.

## **IV. PROPUESTA PARA TRABAJAR Y DISCUTIR DE ATE - INDEC**

Hemos tenido consultas de compañerxs sobre la posibilidad de mantener el teletrabajo y otrxs nos han mostrado su preocupación por que esta modalidad de prestación

---

<sup>10</sup> Álvarez Paola D. Teletrabajo en la experiencia extranjera. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Asesoría técnica parlamentaria. Octubre 2018. Pág. 5 a 7. Disponible en [https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25913/2/PA\\_Teletrabajo\\_2018.pdf](https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25913/2/PA_Teletrabajo_2018.pdf)

<sup>11</sup> Ídem, Pág. 7 a 10. Disponible en [https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25913/2/PA\\_Teletrabajo\\_2018.pdf](https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25913/2/PA_Teletrabajo_2018.pdf)

<sup>12</sup> Actualidad Internacional Sociolaboral nº 204. Pág. 140 y 141

[http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista\\_ais/204/133.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/mundo/revista_ais/204/133.pdf) 28/5/20

<sup>13</sup> Álvarez Paola D. Teletrabajo en la experiencia extranjera. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Asesoría técnica parlamentaria.

Octubre 2018. Pág. 12 a 14. Disponible en [https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25913/2/PA\\_Teletrabajo\\_2018.pdf](https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/25913/2/PA_Teletrabajo_2018.pdf)

de tareas en el ámbito del empleo público se extienda más allá de la pandemia COVID-19. En este sentido, creemos necesaria la realización de una consulta sobre la aspiración individual de realizar teletrabajo, en conjunto entre sindicatos, CyMAT y autoridades del organismo.

Una vez terminado el aislamiento obligatorio y de existir la posibilidad de perpetuar esta modalidad, es indispensable que a lxs trabajadorxs que deseen continuar con el teletrabajo se les provea de los bienes y servicios necesarios para realizar sus tareas, o en su defecto se les abone una compensación económica.

En el caso de quienes trabajen en sus respectivas oficinas, se podrá plantear amplias bandas horarias de ingreso y egreso del instituto. Asimismo, resulta fundamental que se fomente la capacitación para todo el personal en buenas prácticas sobre el teletrabajo.

Para sostener el correcto funcionamiento de la modalidad de teletrabajo resulta imperioso que se limite a una determinada banda horaria, compatible con la jornada laboral y solo en días hábiles laborales, la posibilidad de conexión a la red laboral (VPN). Esto, ya que en el breve período que llevamos desarrollando nuestras tareas bajo esta modalidad, sobran los ejemplos de coordinadores y directores exigiendo trabajos fuera del horario laboral, apelando al “compromiso” o a que “en el trabajo será tenida en cuenta la colaboración”, pidiendo que se trabaje fines de semana o feriados. Todo ello en el marco de un Instituto donde el 80% de la planta no tiene estabilidad laboral.

Se debe abonar una compensación económica para quienes, desde que fuera decretado el Aislamiento Preventivo, Social y Obligatorio, están poniendo a disposición del Instituto sus bienes y servicios para realizar su trabajo. Teniendo en cuenta el contexto de una pérdida salarial acuciante, sumada a la incertidumbre sobre las paritarias venideras, resulta inadmisibles que lxs trabajadorxs tengamos que, además, disponer recursos propios para garantizar la continuidad de nuestras tareas laborales.

Como palabras finales, saludamos a toda la planta de compañerxs trabajadorxs del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, sin importar su modalidad de contratación, porque todxs somos trabajadorxs del Instituto, que incluso en esta situación de pandemia mantenemos la vara alta del prestigio del que goza nuestro organismo.

**Al INDEC lo hacen sus trabajadorxs.**

**Seguimos exigiendo:**

- **PASE A PLANTA PERMANENTE PARA TODXS LXS TRABAJADORXS DEL INDEC**
- **SALARIOS DIGNOS**
- **BASTA DE PRECARIEDAD LABORAL**
- **JERARQUIZACION DE LA PLANTA PERMANENTE ACTUAL**
- **CARRERA Y CONVENIO PROPIOS**

## #DesconectATE

[https://www.youtube.com/watch?v=hpVXQmD\\_YJw&feature=youtu.be](https://www.youtube.com/watch?v=hpVXQmD_YJw&feature=youtu.be)

*...“La importancia de las comidas, del tráfico, de la limpieza, del trabajo, del reposo, del diálogo, de la sexualidad, del juego, de la diversión, del trabajo en común (discusión), por citar algunos tipos de actividad, es muy diversa en la vida cotidiana de los individuos según los tiempos y el estrato social. Algunos de ellos son indispensables para mantenerse vivo, otros no; algunos son indiferentes para el desarrollo de la personalidad, otros lo estimulan; algunos poseen un contenido de valor, otros están exentos de él.”... Sociología de la vida cotidiana, Ágnes Heller*



## V. BIBLIOGRAFÍA

Resolución 21/2020

Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744

Ley N° 25.800

Convenio de la OIT N° 177

Resolución N° 595/2013 - PROPET

Resolución N° 1552/2012 – SRT

Teletrabajo en la Experiencia Extranjera. Los casos de Argentina, Brasil, Bélgica, España, Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Italia y Portugal. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Asesoría Técnica Parlamentaria. Álvarez Paola D. N° SUP: 117212. Octubre 2018.

Revista Actualidad Internacional Sociolaboral N° 204 (Septiembre 2016)

¿Qué es el teletrabajo? <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/que-es>

Marco normativo <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/teletrabajo/marco-normativo>

Conferencia: "*Teletrabajo y el Sector Público: Tendencias y perspectivas*" Centro de Estudios e Investigaciones en Relaciones del Trabajo (CEIRET). 21 de Mayo de 2020.