



NUESTRO APOORTE FRENTE A LA PANDEMIA

# TELETRABAJO: UNA MODALIDAD QUE PODRÍA QUEDARSE

Por: **Alejandra Píngaro**

Fecha: **6/04/2020**

[www.fundaciongeo.org.ar](http://www.fundaciongeo.org.ar)  
[fundacion@geo.org.ar](mailto:fundacion@geo.org.ar)  
Uruguay 469 12 A, CABA  
Tel. +54 11 5199 0868/69

Seguinos en las  
redes sociales



Entrá a nuestra web  
y enteráte de más!



---

## RESUMEN

---

El documento intenta desarrollar la implementación del teletrabajo como modalidad “forzada”, en la mayoría de los casos a raíz del aislamiento social preventivo y obligatorio decretado en Argentina y, la necesaria regularización normativa en virtud a las actualizaciones en las condiciones laborales que, entre otros factores está dada por el indiscutible avance tecnológico.

Mucho se habla hoy día que, dado el contexto de la pandemia y la medida de que los empleados que puedan trabajen desde sus casas, implicaría una “oportunidad” a que el teletrabajo se vuelva una práctica más habitual en el mundo empresarial por sus múltiples beneficios.

Sin embargo, la falta de un marco normativo específico, podría poner en riesgo los derechos de los trabajadores que accedan a esta forma de trabajo, que, entre otras cosas, deberá garantizar las condiciones laborales y cubrir las enfermedades y/o accidentes vinculados.

### **Palabras clave de este documento**

**#teletrabajo #cuarentena #empresas #home #office #distancia #modalidad  
#laboral #comportamiento #oportunidad #buenas #prácticas #revolución  
#tecnológica #innovación #Comisión #Ley #Convenio #regularización #marco  
#normativo #condiciones #cambios #adaptables**

## TELETRABAJO: UNA MODALIDAD DE TRABAJO QUE PODRÍA QUEDARSE

A raíz de la llegada del COVID – 19 a la Argentina, y en el marco de la cuarentena preventiva y obligatoria aplicada por el Gobierno Nacional<sup>1</sup>, muchas empresas se han visto en la obligación de implementar el *home office* repentinamente como modalidad de trabajo.

Lo cierto es que el trabajo a distancia no es algo nuevo, es sabido que, principalmente, las grandes empresas y corporaciones vienen haciendo uso en los últimos años, algunas de ellas para casos y actividades puntuales y otras como complemento a la modalidad tradicional, utilizando las tecnologías de la información y comunicación (TICs)<sup>2</sup> en el desarrollo de las tareas.

Sin embargo, en Argentina, el aislamiento forzado ha sido causal de la implementación del teletrabajo en un importante número de personas, obteniendo distintas repercusiones en relación a la administración que puedan abordar las organizaciones, y sin perder de vista el “factor cultural” y el comportamiento -humano/social- ante el cambio que deben afrontar los trabajadores inmersos en dicha circunstancia. Mucho se habla hoy día que, dado el contexto de la pandemia y la medida de que los empleados que puedan trabajar desde sus casas, implicaría una “oportunidad” a que el teletrabajo se vuelva una práctica más habitual en el mundo empresarial por sus múltiples beneficios.

Cabe destacar que, actualmente, no se encontraron datos oficiales que indiquen cifras concretas sobre esta notoria y creciente modalidad laboral. No obstante, en el año 2019 se publicó *“Teletrabajo en Argentina: Primer Libro Blanco Nacional de buenas prácticas en*

---

<sup>1</sup> <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/227042/20200320>;  
<https://www.boletinoficial.gob.ar/suplementos/2020031201NS.pdf>.

<sup>2</sup> <http://aprendeonlinea.udea.edu.co/lms/investigacion/mod/page/view.php?id=3118>

*teletrabajo, trabajo remoto y trabajo conectado*<sup>3</sup>, cuyo acápite 7 “Estadísticas de teletrabajo” informa que: en virtud a un relevamiento realizado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, mediante la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL), durante los meses de septiembre a diciembre de 2017, el 3% de las empresas (1.946) – del total de empresas encuestadas (64.695)- aplican teletrabajo. Asimismo, del informe surge que, de un total de 3.432.791 trabajadores, 267.826 teletrabajan, es decir el 7,8%; siendo otro dato de interés que, de dicha cifra de teletrabajadores, el 70,4% son varones y el 29,6% tienen una edad dentro del rango de 26 a 35 años.

En este sentido, no sería novedoso pensar en esta forma de trabajo, ya que son voluminosos los estudios en todo lo concerniente a la revolución tecnológica y su impacto en el mundo del trabajo, y consigo, la necesidad de pensar en estrategias efectivas para, al menos, una era que demanda mayor flexibilidad, innovación y desarrollo de nuevas profesiones y habilidades.<sup>4</sup> Si bien, serán indispensables, además de las herramientas de trabajo, los cambios de paradigma de liderazgo; donde los empleados deberán realizar sus funciones sin presencia física de sus colegas y/o supervisores y donde jugará un rol fundamental la necesaria planificación de tareas vinculado al logro de los objetivos.

Ahora bien, si pensamos que dado este contexto muchas organizaciones quisieran implementar el trabajo a distancia como modalidad laboral, nos surge inmediatamente la pregunta de si existe en Argentina alguna normativa que contemple y regule dicha modalidad de trabajo. Desde el año 2003, principalmente, a partir de la creación de la Comisión de Teletrabajo, en Argentina, se han realizado y presentado proyectos de Ley de Teletrabajo en Relación de Dependencia. Lo cierto es que, actualmente, no contamos con un instrumento jurídico que regule esta modalidad a distancia, sino que existen un conjunto de leyes (LCT Ley

---

<sup>3</sup> [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009\\_libro\\_blanco\\_de\\_teletrabajo.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/20191009_libro_blanco_de_teletrabajo.pdf)

<sup>4</sup> El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe: ¿Cómo garantizar los derechos de los trabajadores en la era digital? <https://publications.iadb.org/es/el-futuro-del-trabajo-en-america-latina-y-el-caribe-como-garantizar-los-derechos-de-los-0>

N°20.744 y Ley N°25.800 que ratifica el Convenio N°177 sobre trabajo a domicilio de la OIT) que cubren la actividad de los trabajadores contratados en relación de dependencia. En la última década, se puede observar un fuerte avance tendiente a la regularización de la temática, fundamentada, especialmente, en los avances tecnológicos y en su creciente evolución e implementación, también, dado en el marco internacional.

Como antecedente de ello, se puede mencionar la incorporación de la definición y condiciones de *teletrabajo*<sup>5</sup> por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, mediante la Resolución N°1552/2012, y el Programa de Promoción de Empleo en Teletrabajo (PROPET), creado oficialmente a través de la Resolución N°595/2013, con el objeto de promover dicha modalidad en empresas del sector privado.

Sin embargo, la falta de un marco normativo específico, podría poner en riesgo los derechos de los trabajadores que accedan a esta forma de trabajo, que, entre otras cosas, deberá garantizar las condiciones laborales y cubrir las enfermedades y/o accidentes vinculados.

La cuarentena obligatoria, la hiperconectividad aparejada, y los momentos de incertidumbre en los que estamos viviendo, sin dudas, habrán hecho reflexionar a más de una persona, en distintos aspectos.

En lo que respecta a la materia, podríamos concluir, que queda abierta la oportunidad de pensar en el trabajador y en los cambios en las condiciones laborales que esta nueva era exige, y en este sentido, la oportunidad de actualizar y avanzar en la normalización y eliminación de lagunas y grises legales.

---

<sup>5</sup> Se entiende por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones (Conforme reza el art. 1 de la mencionada Resolución).

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

Y ya que estamos hablando de los cambios, como para finalizar, me gustaría citar a Charles Darwin, quien, en El Origen de las Especies - 1859, dijo que:

*“No son los más fuertes de la especie los que sobreviven, ni los más inteligentes. Sobreviven los más flexibles y adaptables a los cambios”.*

Dado este, y cualquier otro contexto y/o situación de crisis, que las organizaciones y los trabajadores sean adaptables a los cambios, es una de las condiciones fundamentales para la superación y crecimiento.



## **ALEJANDRA PÍNGARO**

Abogada de la Universidad Nacional de La Matanza. Ha desarrollado funciones en la Secretaría Legal y Técnica de la Universidad Nacional del Oeste. Se ha desempeñado como analista técnica en el desarrollo de proyectos especiales para la provincia de Jujuy, Ministerio de Transporte de La Nación, Defensoría del Público y la Administración Nacional de la Seguridad Social. Fue Líder de Proyectos para organizaciones del sector público y privado en Fundación GEO- Generación de Estudio y Opinión.