

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

# DEBATES EN TORNO AL *HOME OFFICE*

La Ley de Teletrabajo en Argentina

Sofía Scasserra

Julio 2021



La reciente Ley de Teletrabajo en Argentina conforma una normativa progresista, que otorga nuevos derechos laborales a los trabajadores del país, como el derecho a la desconexión, y la posibilidad de interrumpir la jornada de trabajo para atender tareas de cuidado.



El protagonismo otorgado a las organizaciones sindicales a lo largo de todo el documento, y la preponderancia de los aspectos de género, hacen de la ley, una norma progresista y única en la región.



TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

DEBATES  
EN TORNO  
*AL HOME OFFICE*

# Índice

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN: EL CONTEXTO</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>PRINCIPIOS GENERALES DE LA LEY DE TELETRABAJO</b>	<b>5</b>
<b>3.</b>	<b>EL ROL DEL SINDICALISMO EN LA LEY DE TELETRABAJO ARGENTINA</b>	<b>7</b>
<b>4.</b>	<b>LA CUESTIÓN DE GÉNERO DE LA LEY</b>	<b>8</b>
<b>5.</b>	<b>EL DEBATE PÚBLICO Y LOS PUNTOS CONTROVERSIALES DE LA LEY</b>	<b>9</b>
<b>6.</b>	<b>CONCLUSIÓN</b>	<b>11</b>

# INTRODUCCIÓN: EL CONTEXTO

El teletrabajo desde casa no era una práctica habitual en la Argentina pero venía ganando preponderancia previo a la pandemia de COVID 19<sup>1</sup>.

El primer proyecto de ley para regularlo fue presentado por el poder ejecutivo en el año 2007<sup>2</sup>, y, a partir de ahí, una multiplicidad de proyectos fueron presentados, precipitándose las propuestas durante el año 2020<sup>3</sup>.

Lo cierto es que los diversos modelos de proyectos de ley muestran consensos y disidencias claras entre los bloques políticos: mientras que unos pretenden dar derechos a los trabajadores, otros buscan la flexibilidad de un modelo que proteja al sector empleador. En casi todos los casos parece existir consenso respecto de proveer infraestructura al trabajador como computadora y elementos de trabajo mínimos.

El modelo de trabajo implementado en el país durante el 2020 de manera forzosa producto de la pandemia, lejos está de ser teletrabajo con derechos. Los trabajadores y trabajadoras se vieron forzados a trabajar con los recursos que se contaban, de la manera podían, dentro de los confines del hogar.

El contexto económico, social y político dificultaba el debate. Por un lado, una economía al borde del abismo, con una tasa de desempleo que sobrepasaba el 10%<sup>4</sup> y crecía, con lo cual había poco margen para exigirle a las empresas infraestructura y derechos cuando eso implicaba dejar de ahorrar costos y así evitar despidos. Por otro lado, una sociedad golpeada económicamente, bajo estrés, con incertidumbre y miedo. El efecto fue significativamente mayor entre las mujeres, que sufrieron mucho más el aislamiento con responsabilidades extras en la economía del cuidado y la educación de los niños<sup>5</sup>, más los casos de violencia intrafamiliar que aumentaron durante el aislamiento<sup>6</sup>. Trabajar y maternar se volvió un verdadero desafío en un contexto de hogares con espacios, conectividad e infraestructura limitada, en una sociedad donde la violencia de género sigue generando víctimas fatales y violencia psicológica, doméstica y laboral, de forma cotidiana. Finalmente, el contexto político y las presiones en torno a la readecuación de las dinámicas de trabajo complicó aún más la escena: ciertos sectores del sindicalismo<sup>7</sup> apoyaron la no regulación de la modalidad argumentando que producir legislación en la materia era regular la precariedad. Otros sectores menos radicales despertaban inquietudes respecto a lo que significa el trabajo a distancia para la

- 
- 1 Según estudios, solamente el 6% de las personas habían teletrabajado previo a la pandemia, y el 62% lo habían hecho solo ocasionalmente. <https://ucema.edu.ar/posgrado/recursos-humanos/encuesta-teletrabajo>
  - 2 La versión original puede verse en [http://www.trabajo.gov.ar/downloads/temasespeciales/teletrabajo\\_proyecto-de-ley.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/downloads/temasespeciales/teletrabajo_proyecto-de-ley.pdf)
  - 3 Al momento de comenzar a elaborar el proyecto aprobado, había 9 proyectos en la Cámara de Senadores y 16 en la Cámara de Diputados.
  - 4 Para junio del 2020, la tasa de desempleo rondaba el 10.4%. <https://es.investing.com/economic-calendar/argentinian-unemployment-rate-438>
  - 5 Las mujeres destinaron en promedio 4 horas más a las tareas de cuidado en el hogar. Estadísticas disponibles en <http://www.generoytrabajo.com/covid19/encuesta/tiempo.html>
  - 6 Las denuncias por violencia doméstica aumentaron un 39% durante el aislamiento. <https://news.un.org/es/story/2020/04/1473082>
  - 7 <https://www.lanacion.com.ar/politica/la-cgt-se-opone-regular-ley-teletrabajo-nid2377911/>

organización sindical, complicando aún más los procesos de sindicalización y solidaridad que hacen a la esencia de la unidad de los trabajadores<sup>8</sup>. El sector empleador buscaba reducir costos y flexibilizar actividades<sup>9</sup>. El gobierno tenía como objetivo regular y volver a otorgar derechos. Los sindicatos no tenían una posición única respecto al tratamiento que se le debía dar a esta “nueva normalidad en el trabajo”.

- 
- 8** <https://750.am/2021/02/03/para-el-secretario-adjunto-de-ate-el-teletrabajo-desaparece-la-solidaridad-y-la-militancia-sindical/>  
<https://conlagentenoticias.com/el-teletrabajo-no-regulado-rompe-la-solidaridad-entre-trabajadores/>  
<https://www.lavanguardia.com/economia/20200501/48879067495/sindicatos-piden-regular-teletrabajo-dia-del-trabajador-1-de-mayo.html>
- 9** <https://www.iproup.com/empleo/14569-home-office-teletrabajo-como-empresas-bajaron-costos>

## 2

## PRINCIPIOS GENERALES DE LA LEY DE TELETRABAJO

La Ley de Teletrabajo<sup>10</sup> pone como actor y protagonista de la misma a los trabajadores representados a través de los sindicatos. Intenta darle un protagonismo significativo a la negociación colectiva, entendiendo que el teletrabajo debe tener pautas específicas dentro de cada sector para poder responder a las necesidades que se presentan dentro de cada rama de actividad.

La ley define al teletrabajo como una actividad que “sea efectuada *total o parcialmente* en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación”, dando lugar a que la ley se aplique aun en contratos de modalidad mixta. Es decir, si la persona teletrabaja algunos días y otros trabaja de manera presencial en las oficinas del empleador.

El régimen establece que, si se utilizan *software* o plataformas específicas, estas deben registrarse en el Ministerio de Trabajo, así como también inscribir a los trabajadores que prestan servicios bajo esta modalidad. El trabajador no podrá *loggearse* a la misma una vez cumplidas las horas pautadas en el contrato de trabajo, a fin de limitar la jornada. Con este mismo fin, es que la ley otorga un nuevo derecho laboral hasta el momento inexistente en la ley argentina: el derecho a desconexión, entendido como el derecho de cada persona trabajadora a no recibir mensajes, correos electrónicos o notificaciones fuera de la jornada de trabajo.

La ley contempla los principios de optabilidad y reversibilidad. Es decir, nadie puede obligar a una persona a teletrabajar. Esta debe expresar su consentimiento por escrito y puede revocar dicho consentimiento cuando lo desee. De ser así, el empleador debe garantizarle poder volver a las tareas en la sede del empleador o en algún lugar cercano a su domicilio.

El empleador deberá suministrar las herramientas de trabajo, tanto *hardware* como *software*, hacerse cargo del mantenimiento, instalación y reparación de equipos. A su vez, deberá compensar adecuadamente debido a los mayores costos en los que incurre el trabajador por estar todo el día en su hogar. Esta compensación busca igualar las oportunidades de la población a fin de que puedan tener los recursos para acceder a una buena conexión de banda ancha, elemento que no siempre está presente en los hogares de la Argentina debido a su costo<sup>11</sup>.

La ley establece que se debe brindar capacitación y apoyo continuo que permita adecuarse a la modalidad. Es decir, no solamente brindar una capacitación puntual para enseñar herramientas, sino que el apoyo debe ser a lo largo del tiempo y debe permitir un proceso de adecuación o adaptación del trabajador a la nueva modalidad. Dicha capacitación no debe significar una mayor carga de trabajo para el trabajador. Es decir, debe hacerse dentro de la jornada habitual de trabajo, garantizando el tiempo libre del mismo.

**10** El texto final de la ley es el RÉGIMEN LEGAL DEL CONTRATO DE TELETRABAJO, Ley 27555, disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814>

**11** El 60% de los hogares de la Argentina aún no cuentan con una internet fija conectada a una computadora, sino que utilizan dispositivos móviles para conectarse. De ese 60%, el 56% dice que es por motivos económicos. Datos disponibles en <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-IndicadoresSociodemograficos>

Las personas que teletrabajan deben ser incluidas en la representación sindical a fin de que puedan participar activamente de la organización sindical que los representa. Dicha representación se da en base a lo establecido por ley en Argentina dependiendo de la rama de actividad a la cual pertenece la empresa o establecimiento en cuestión.

Los empleadores deben hacerse cargo de la correcta seguridad del *software* que se utilizan durante la jornada de trabajo. A su vez, queda prohibido instalar *software* de vigilancia que viole la intimidad de los trabajadores.

Respecto a las contrataciones transnacionales y a fin de evitar el *dumping* laboral, la ley establece que, de contratar personas en el exterior, se debe aplicar la ley del lugar donde vive el trabajador o aquella jurisdicción donde está radicado el empleado. La elección es en base a aquella que más beneficie al trabajador.

### 3

## EL ROL DEL SINDICALISMO EN LA LEY DE TELETRABAJO ARGENTINA

A fin de evitar controversias con el movimiento sindical argentino y de darle el protagonismo que se merecen como representantes de los trabajadores, es que la ley da un rol central al mismo a lo largo de todo el documento.

Primeramente, determina que cada sector donde exista teletrabajo debe negociar un acuerdo específico respecto del régimen de teletrabajo para el sector. La ley argentina establece que dichos convenios pueden mejorar la situación que establece la ley general pero nunca dar peores condiciones. De esta manera, la Ley 27.555 actúa como un piso de derechos que bien puede ser ampliado mediante la negociación sectorial.

El principio de reversibilidad en caso de que el trabajador desee volver a prestar tareas de forma presencial debe ser efectuado de acuerdo con lo que se negocie colectivamente a nivel sindical. Es decir, la forma en la cual se da el proceso de vuelta al trabajo puede ser pauta en negociación con el sindicato de representación.

La compensación por mayores gastos también es un ítem que la ley dice claramente que se debe negociar colectivamente. No hay una fórmula única ni una manera unificada de hacerlo, sino que queda a criterio de cada rama de actividad.

La capacitación y apoyo continuo a los trabajadores que trabajan bajo esta modalidad puede ser realizada directamente por el empleador, pero también se brinda la posibilidad de hacerlo a través del Ministerio de Trabajo o en conjunto con las organizaciones sindicales, dado que en Argentina cuentan con vasta experiencia y escuelas de capacitación que brindan cursos y apoyo educativo a toda la familia trabajadora.

Se dictarán nuevas normas respecto a qué se entiende por higiene y seguridad laboral en esta nueva modalidad. Estas normas debe dictarlas el Ministerio de Trabajo tipificando las nuevas enfermedades y accidentes que surjan de la modalidad. El control del cumplimiento de estas normas debe contar con participación sindical. Por otro lado, el sistema de control destinados a proteger los equipos propiedad del empleador, sea el que sea, siempre debe contar con participación sindical a fin de que se resguarde el derecho a la intimidad de los trabajadores y la privacidad de su domicilio.

Finalmente, el registro de las personas que teletrabajan debe asentarse en el Ministerio de Trabajo, y debe ser también informado a las entidades sindicales a fin de que las mismas tengan un registro de los trabajadores que prestan tareas bajo esta modalidad, pudiendo pedir representación sindical acorde a la cantidad de trabajadores total que existan en la empresa o establecimiento.

Como puede verse, el espíritu de la ley es poner al sindicalismo en el centro de la escena, cuidando y velando por los derechos del trabajador en todo momento. Se busca disipar susceptibilidades que lleven a fricciones o resistencias en el aprovechamiento de un modelo de trabajo que puede ser beneficioso para las empresas al bajar costos, pero también para el país en general, buscando federalizar los puestos de trabajo que se ofrecen en las grandes ciudades, y brindando más y mejores oportunidades en las localidades más alejadas de los centros urbanos.



## 4

## LA CUESTIÓN DE GÉNERO DE LA LEY

La ley fue precursora en cuestiones de género. No solo fue escrita en lenguaje neutral, tratando de evitar expresiones para referirse únicamente al colectivo masculino, práctica no presente en la Ley de Contrato de Trabajo, sino que también incluyó varios aspectos que son vitales para las mujeres del país.

En el artículo 6 se busca compatibilizar las tareas de cuidado con la jornada de trabajo estableciendo que toda persona que cuente con niños menores de 13 años, personas adultas mayores o con discapacidades a su cargo en el hogar, podrán elegir horarios compatibles con dichas tareas. La jornada de trabajo no puede significar un impedimento para llevar adelante las tareas de cuidado. De existir modalidades y pautas específicas que deben pautarse, una vez más, la ley señala la necesidad de negociarlas colectivamente con el sindicato de representación por rama de actividad.

A su vez, la posterior reglamentación de la Ley 27.555 estableció que los empleadores deben asegurar y promover que este derecho sea compartido de manera equitativa entre hombres y mujeres, buscando promover la equidad y corresponsabilidad de los cuidados hacia adentro de los hogares.

Pero este no es el único aspecto de género relevante en la ley. Sin lugar a duda, el derecho a la desconexión digital, otorgando soberanía sobre el tiempo libre de los trabajadores, beneficia más a las mujeres que a los hombres. En efecto, el responder mensajes fuera de horario es percibido como una nueva habilidad laboral, mostrando el interés o grado de compromiso con el ámbito de trabajo. Las mujeres son menos propensas a poder adquirir dicha habilidad puesto que sus horarios cotidianos están más ocupados con tareas hogareñas y de cuidado. A su vez, ayuda a mejorar el reparto de tareas de forma igualitaria hacia adentro de los hogares puesto que no se interponen excusas laborales para no realizar tareas que deberían ser compartidas<sup>12</sup>. La soberanía del tiempo libre de las familias es una herramienta que coopera en lograr la ansiada corresponsabilidad.

Finalmente, es muy importante destacar que el principio de reversibilidad opera como una herramienta feminista muy poderosa. Lo cierto es que muchas mujeres argentinas han encontrado en el modelo de teletrabajo una forma de conciliar la jornada laboral con la vida personal. Estudios muestran<sup>13</sup> que aun en un contexto sin la Ley vigente y durante la pandemia del Covid-19, el 84% de las argentinas prefieren teletrabajar en modalidad mixta o total. En este contexto, existe el riesgo de que las mujeres opten por esta modalidad a medida que tengan hijos como forma de poder conciliar la maternidad con el trabajo. En la medida que esos niños crezcan y la dinámica familiar mute, esas mujeres encontrarán impedimentos para volver a la presencialidad, afectando sus trayectorias laborales y sociales, perdiendo la posibilidad de retornar al trabajo presencial si así lo desean. Por este motivo, el principio de reversibilidad es la garantía de que aquella mujer que encuentra en el teletrabajo una solución transitoria a su dinámica de vida pueda ser transitoria y no permanente. El teletrabajo no puede ser la excusa para volver a asignarles a las mujeres las tareas de cuidado dentro del hogar. Como sociedades debemos siempre motivar la corresponsabilidad en los cuidados y darle la oportunidad a las mujeres de elegir sus propias trayectorias laborales.

**12** <https://diariofemenino.com.ar/el-derecho-a-la-desconexion-digital-como-igualdad-de-genero/>

**13** <http://forosur.com.ar/publicaciones/>

## 5

## EL DEBATE PÚBLICO Y LOS PUNTOS CONTROVERSIALES DE LA LEY

Al aprobarse la normativa, diversas voces salieron a hablar a favor<sup>14</sup> y en contra<sup>15</sup>. Mucho se dijo sobre los puntos débiles y otros encontraron a la norma inviable o directamente desastrosa para la economía argentina<sup>16</sup>. Se argumentó diciendo que el teletrabajo representaba una oportunidad para muchos empleadores de bajar los costos y que, con esta normativa, harían más caro el teletrabajo que el trabajo presencial<sup>17</sup>. Lo cierto es que existen estudios que determinan que cerca del 90% de las empresas argentinas piensan seguir con el modelo de teletrabajo una vez terminada la crisis del COVID<sup>18</sup>. Este dato demuestra que los números siguen siendo favorables, de lo contrario nadie optaría por continuar con una modalidad que provocaría pérdidas en las empresas.

A su vez, también se criticó que la ley no promovía el teletrabajo<sup>19</sup>. Lo cierto es que la normativa tenía como espíritu regular el teletrabajo e incluirla en la Ley de Contrato de Trabajo en Argentina. Una ley de promoción es un instrumento jurídico distinto que debe ser confeccionado a tal propósito y que nada tiene que ver con la ley laboral del país.

Otra crítica fue el hecho de que no incluyera al sector público, sino solamente al sector privado. Lo cierto es que los sindicatos que más resistieron la reglamentación de la modalidad fueron los sindicatos del sector público, pudiendo complicar aún más la sanción de la ley<sup>20</sup>. Por este motivo se decidió incluir la Ley de Teletrabajo en la Ley de Contrato de Trabajo argentina, ley que cubre al sector privado, pudiendo el sector público adherir a la misma o no. Lo cierto es que regular la modalidad era materia importante y urgente pensando en la post pandemia: se esté de acuerdo o no, el teletrabajo de hecho ocurre y es una modalidad que llegó para quedarse en muchos sectores y que es preferida por empleadores y trabajadores en muchos casos. Es mejor regularla y otorgar derechos a fin de que no se pierdan las conquistas laborales que se han logrado a lo largo de los años, producto de la conectividad y las nuevas formas de trabajo.

Finalmente, la mayor crítica que recibió a nivel general, fue el principio de reversibilidad<sup>21</sup>. Los argumentos circundaron alrededor de la imposibilidad, sobre todo de las pymes, de sostener lugares físicos de trabajo por si los trabajadores decidieran volver. Respecto a este punto, es importante destacar que la ley establece que la **modalidad**

14 <https://auno.org.ar/ley-de-teletrabajo-cuales-son-las-posturas-a-favor-y-en-contra/>  
<https://www.lapoliticaonline.com/nota/128347-la-ley-de-teletrabajo-solo-protege-a-los-empleados-de-los-abusos/>

15 <https://www.infobae.com/economia/2020/07/31/empresarios-rechazaron-la-ley-de-teletrabajo-y-advirtieron-que-desalienta-la-creacion-de-puestos-de-trabajo/>

16 <https://www.infobae.com/economia/2020/07/05/cuales-son-las-criticas-de-los-empresarios-a-la-ley-de-teletrabajo-y-por-que-creen-que-desalentara-la-modalidad/>

17 <https://www.lanacion.com.ar/economia/negocios/teletrabajo-los-puntos-mas-polemicos-ley-segun-nid2394362/>

18 <https://www.cronista.com/informacion/Teletrabajo-la-mayoria-de-las-empresas-que-lo-adoptaron-durante-la-pandemia-planea-mantenerlo-20201223-0061.html>

19 <https://cpcecba.org.ar/noticias/reflexiones-sobre-la-nueva-ley-de-teletrabajo/15721/>

20 <https://clate.org/teletrabajo/documentos-prensa/>

21 <https://www.cronista.com/columnistas/Ley-de-Teletrabajo-el-derecho-a-la-reversibilidad-una-invitation-al-abuso-y-la-litigiosidad-20200814-0022.html>

de reversibilidad debe seguir un proceso de negociación colectiva por rama para determinar cómo se dará. Por otro lado, es complejo determinar la imposibilidad de volver a modalidad presencial: la vida de un trabajador puede cambiar, puede no tener un lugar apto para teletrabajar en su hogar y necesitar contar con otro espacio físico. A su vez, y en casos de violencia de género, salir del hogar puede significar la diferencia entre la vida y la muerte para una mujer. Por este motivo es que el principio de reversibilidad debía estar presente. En este sentido, el Ministerio de Trabajo al reglamentar la ley<sup>22</sup> en enero del 2021, determinó que este principio debe ser cumplido dentro del plazo de 30 días siempre y cuando el trabajador otorgue un motivo razonable de porqué necesita retornar a la presencialidad.

Cabe destacar que este principio se aplica únicamente para puestos de trabajo que muden de modalidad presencial a teletrabajo y no para puestos que se crean desde su inicio como puestos a desarrollarse en dicha modalidad.

---

**22** Reglamentación anexa a la ley. Disponible en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/239929/20210120>

## 6

## CONCLUSIÓN

Dar las “reglas de juego” del teletrabajo en la Argentina era necesario a fin de generar previsibilidad en un contexto de incertidumbre. Se estableció que la ley comience a regir después de abril de 2021 y solo para aquellos nuevos contratos que se generen a partir de ese día. O sea, no cubre a aquellos que están teletrabajando producto de la pandemia. Exigir un esfuerzo extra a los empleadores en un contexto de crisis económica, con desempleo, incertidumbre y malestar social no parecía ser lo más acertado para poder conservar puestos de trabajo.

No obstante, la regulación del teletrabajo en la Argentina era necesaria para comenzar a transitar un camino que les informe a los actores sociales cuáles iban a ser las reglas de juego post pandemia y que comiencen a establecer estándares de lo que se espera que ocurra en contexto de teletrabajo.

La receptividad de la ley por parte de los trabajadores fue buena. Las mayores dudas surgieron de la parte empleadora y la reglamentación trató de subsanar algunas de esas cuestiones, reinterpretaba la normativa de una manera más laxa.

Las nuevas formas de trabajar hacen necesarias actualizaciones en la legislación y reinterpretar los derechos laborales que se consiguieron en el pasado, así como pelear por nuevos derechos.

La ley de teletrabajo de Argentina intentó cumplir ese objetivo<sup>23</sup>: incluir perspectiva de género que lleve a estar a la altura de los tiempos que corren y las demandas sociales, resguardar derechos existentes e incorporar nuevos como el derecho a la desconexión digital. Todo ese esfuerzo realizado con los proyectos de ley presentados hasta el momento en el Congreso Nacional y con un debate acalorado en ese mismo ámbito.

La norma se aprobó y fue criticada, como era de esperarse. Lo cierto es que hoy día el teletrabajo sigue siendo una opción viable en el país y tiene un marco normativo que defiende el empleo y otorga infraestructura y seguridad a trabajadores y empleadores. En un país donde la población se concentra en las grandes ciudades y tiene un interior relegado, complementar esta ley con mayor conectividad y acceso a tecnología<sup>24</sup> puede representar una mejora para todos los trabajadores de la República Argentina que, sin importar donde estén, puedan acceder a más y mejores empleos. Estos dos pilares conforman una federalización de las oportunidades. Pero también son relevantes a la hora de encauzar un nuevo modelo demográfico donde la concentración urbana no sea la única opción viable: en un país con grandes extensiones de tierra, poder tener un modelo de teletrabajo con derechos lleva a soñar pueblos y localidades suburbanas más pobladas y con condiciones de trabajo dignas.

En un mundo cada vez más globalizado, el acceso a la tecnología, y los derechos de los trabajadores deben ser globales, a fin de que el modelo no lleve a un *dumping* laboral con presiones para precarizar empleo y aumentar la marginalidad. El teletrabajo conforma un nuevo desafío, ya que proporciona la oportunidad de hacerlo desde cualquier lugar del mundo y en condiciones de trabajo muy diversas.

**23** <https://www.pagina12.com.ar/319252-la-norma-argentina-se-encuentra-a-la-vanguardia-de-latinoame>

**24** En esta sintonía es que el gobierno de Argentina lanzó recientemente el Plan Conectar. Para más información ver <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/innovacion-publica/ssetic/conectar>

Argentina intentó sumarse al objetivo de “exportar” derechos laborales para todos y todas en un contexto de crisis mundial, elevando los estándares y las condiciones de trabajo en la región.

Es necesario construir un mundo más justo con trabajo global. El teletrabajo con derechos es una oportunidad para hacerlo.

## AUTORA

**Sofía Scasserra** es Economista, Master en Relaciones Internacionales. Asesora en temas económicos y de comercio internacional en FAECYS. Docente e investigadora del Instituto del Mundo del Trabajo "Julio Godio" de la UNTREF. Asesora en el Senado de la Nación. Especialista en comercio digital en el Transnational Institute.

## EDITOR

Fundación Friedrich Ebert  
Marcelo T. de Alvear 883 | 4° Piso (C1058AAK)  
Buenos Aires – Argentina

Directora Oficina FES Argentina  
Svenja Blanke

Coordinadora Proyecto Sindical Laboral  
Mónica Sladogna  
[en-contacto@fes.org.ar](mailto:en-contacto@fes.org.ar)

Equipo editorial  
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra | Irene Domínguez  
[christian.sassone@fes.org.ar](mailto:christian.sassone@fes.org.ar)

Tel. Fax: +54 11 4312-4296  
[www.fes-argentina.org](http://www.fes-argentina.org)

ISBN: 978-987-4439-59-8

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas

de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN 978-987-4439-59-8



## DEBATES EN TORNO AL *HOME OFFICE* LA LEY DE TELETRABAJO EN ARGENTINA



La reciente Ley de Teletrabajo Argentina surge en un contexto político, social, y económico complejo producto de la crisis económica y de deuda que sufría la Argentina. El teletrabajo forzado implementado aceleró un debate necesario que otorga previsibilidad a la modalidad laboral en caso de que quede post pandemia.

La misma, conforma una normativa progresista, que otorga nuevos derechos laborales a los trabajadores del país, como el derecho a la des-



conexión, y la posibilidad de interrumpir la jornada de trabajo para atender tareas de cuidado, entre otros derechos y regulaciones.

El protagonismo otorgado a las organizaciones sindicales a lo largo de todo el documento intentó disipar algunas preocupaciones surgidas desde el sindicalismo.

La preponderancia de los aspectos de género en temas de cuidado, derecho a desconexión y principio de re-



versibilidad, la hacen una ley modelo, clave en la lucha feminista. La misma está a la vanguardia normativa y la hace de la ley única en la región.

Argentina intentó aportar a exportar derechos laborales a fin de que los nuevos modelos de trabajo remoto no resulten en un dumping laboral entre países: fijar estándares altos en modelos de trabajo exportables es un aporte más, hacia una economía con justicia social y empleo decente para todos.

Puede encontrar más información sobre este tema ingresando a:  
[www.fes-argentina.org](http://www.fes-argentina.org)