

[Inicio](#)[¿Quiénes somos?](#)[¿Por qué esta revista?](#)[Contacto](#)

# REVISTA MÁRGENES

DOSSIER

## TELETRABAJO Y CUIDADOS ¿MUNDOS OPUESTOS O COMPATIBLES?

POR MARTIN OLIVA

Hasta marzo de 2020, el teletrabajo representaba una realidad minoritaria para el colectivo de trabajadoras y trabajadores de Argentina pero la irrupción del COVID-19 y la implementación de medidas sanitarias de emergencia para evitar su propagación, trastocaron por completo este escenario. Tan sólo entre el primer y el segundo trimestre de 2020, la proporción de personas ocupadas que trabajó desde su vivienda se triplicó, pasando de un modesto 6,5% a un 20%\*. Esta rápida e inusitada expansión del teletrabajo tuvo lugar en un contexto signado por la suspensión de clases presenciales y fuertes restricciones a la circulación. De un día para el otro, numerosas viviendas se convirtieron al mismo tiempo en hogares, oficinas y

---

[– EDITORIAL](#)

---

[– ENTREVISTA](#)

---

[– VISTO Y LEÍDO](#)

---

[– CUSAM](#)

---

[– AHORA](#)

---

[– CRÓNICAS AL MÁRGEN](#)

---

[– DOSSIERS](#)

---

*Reproduzca esta información, hágala circular por los medios a su alcance: a mano, a máquina, a mimeógrafo, oralmente. Mande copias a sus amigos: nueve de cada diez las estarán esperando. Millones quieren ser informados. El terror se basa en la incomunicación. Rompa el aislamiento. Vuelva a sentir la satisfacción moral de un acto de libertad.*

– Rodolfo Walsh

escuelas. Muchas madres y padres tuvieron que hacerse cargo en simultáneo de responder a las exigencias de sus jefes, asistir a sus hijos con las tareas escolares, contenerlos emocionalmente y encargarse de la limpieza y gestión de sus viviendas, sin poder contar con la colaboración de otros familiares o personas externas al hogar.

En este contexto, se reavivó el debate legislativo para establecer un marco regulatorio de esta modalidad de trabajo, una materia pendiente hace años. Entre marzo y junio de 2020 se presentaron ante el Congreso Nacional más de 30 proyectos de ley, elaborados por diputados y senadores de todo el arco político. Durante tres meses de intensa actividad parlamentaria por videoconferencias, las comisiones tratantes convocaron a representantes de organizaciones gremiales, del sector empresarial y organismos expertos para conocer sus puntos de vista sobre los diferentes proyectos. Finalmente, en la Cámara de Diputados se logró arribar a un dictamen de mayoría impulsado principalmente por legisladores del oficialismo.

El proyecto definía al teletrabajo como aquel que se ejecuta en el domicilio del trabajador –o en un lugar distinto del establecimiento del empleador– a través del uso de tecnologías de información y comunicación (TICs). Si bien incorporaba a las y los teletrabajadores dentro del marco de garantías que instituye la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), incluía también un conjunto de disposiciones específicas para asegurar los derechos de quienes se desempeñan bajo esta modalidad. Entre las principales destacaban el carácter voluntario\* y

reversible\* del teletrabajo, la obligación del empleador de abonar gastos relativos al mobiliario y los servicios requeridos para la actividad (como la conexión a internet y la energía eléctrica), la delimitación horaria de la jornada laboral y el derecho a la representación sindical.

Pero los puntos más novedosos del proyecto lo constituían el *derecho a la desconexión* y el *derecho a adecuar la jornada laboral con las tareas de cuidado*. El primero de ellos, establecido en el artículo 5º, suponía el derecho de los trabajadores a desconectarse de los dispositivos de información y comunicación por fuera de la jornada laboral y durante los períodos de licencia. Ello implicaba que los empleadores no pudieran exigir tareas, ni remitir comunicaciones por ningún medio una vez finalizado el horario de trabajo. El segundo, establecido en el artículo 6º, suponía la posibilidad de adecuar la jornada laboral a las tareas de cuidado para aquellas trabajadoras y trabajadores que tuvieran a su cargo a personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que requieran asistencia. Asimismo, el proyecto indicaba que cualquier acto del empleador que obstaculizara este derecho sería considerado discriminatorio.

Aunque el 30 de julio el proyecto fue aprobado sin modificaciones por el Senado, los artículos 5º y 6º fueron objeto de un fuerte debate originado en dos visiones contrapuestas sobre la relación entre el teletrabajo y los cuidados, y por consiguiente sobre el rol de las regulaciones laborales.

### **La politización de los cuidados antes y durante la pandemia**

¿Qué son los cuidados? ¿Por qué aparecen como un asunto relevante en una discusión sobre regulación del teletrabajo? La noción de *cuidado* suele utilizarse para definir a un amplio conjunto de actividades y relaciones que son fundamentales para la sostenibilidad de la vida: desde las actividades vinculadas a los quehaceres domésticos propiamente dichos, como la limpieza del hogar, el aseo de la ropa, la preparación de los alimentos y la organización de las compras, hasta aquellas que suponen una asistencia directa a otra persona, como dar de comer, bañar, acompañar a consultas médicas, contener emocionalmente, etc. En sus múltiples formas, el cuidado siempre implica un tipo de actividad que precisa de ciertos conocimientos, aptitudes y habilidades específicas, y cuya realización demanda tiempo, esfuerzo y energía, razón por la cual es considerado un *trabajo*. Además, en tanto actividad que se realiza con y (sobre todo) *para* otros, supone el desarrollo de relaciones interpersonales que involucran cierto grado de intimidad, afectividad y compromiso moral.

Históricamente, las tareas de cuidado fueron consideradas como un asunto de índole privada y una responsabilidad exclusiva y *natural* de las mujeres. Aún en la actualidad, ellas destinan en promedio el doble de tiempo que los varones a estas tareas\*, constituyéndose en uno de los nudos estructurales de la desigualdad entre los géneros. De allí que el reconocimiento, la valorización y redistribución social del trabajo de cuidados (entre varones y mujeres, pero también entre las familias, el Estado, el mercado y la comunidad), se haya

constituido tempranamente como una bandera histórica de los feminismos.

Sin embargo, es recién en la última década que estas demandas adquirieron un verdadero protagonismo en la agenda pública local. El nuevo ciclo de movilización feminista iniciado en 2015 con el *Ni Una Menos* y los *paros nacionales de mujeres, lesbianas y trans*, recuperó aquella proclama popularizada por la filósofa italiana Silvia Federici en los años 70: “eso que llaman amor es trabajo no remunerado”. A partir de entonces adquirieron mayor visibilidad y legitimidad los reclamos por la ampliación de las licencias parentales, la implementación de servicios de cuidado infantil y la adecuación de la jornada laboral a los requerimientos de cuidado de las y los trabajadores.

La pandemia de COVID-19 visibilizó como nunca antes estas demandas. Las medidas de aislamiento y la suspensión de clases presenciales tuvieron como correlato un fuerte incremento en el tiempo destinado a las tareas domésticas y de cuidado no remunerado, particularmente en los hogares con niñas y niños en edad escolar. Y si previamente estas tareas estaban feminizadas, la pandemia no contribuyó precisamente a transformar este orden de género. Por el contrario, la sobrecarga de trabajo de cuidados obligó a que muchas mujeres redujeran el tiempo destinado al trabajo remunerado, al descanso y a su propio autocuidado, afectando seriamente su calidad de vida\*. Asimismo, la rápida expansión de la modalidad de teletrabajo como respuesta a la crisis sanitaria supuso la superposición en tiempo y espacio de las tareas de cuidado infantil y apoyo escolar

con las responsabilidades laborales, profundizando aún más estas tensiones. De un día a otro, muchos hogares se convirtieron al mismo tiempo en oficinas y escuelas, haciendo estallar la crisis de los cuidados.

Previo a la pandemia, el teletrabajo era promovido por expertos en *management* y gestión empresarial como una modalidad de trabajo que podía facilitar la conciliación laboral-familiar, asegurando la empleabilidad de mujeres y personas con responsabilidades de cuidado. Pero en esta situación inédita, con la suspensión de clases presenciales y fuertes restricciones a la circulación, surgieron múltiples voces cuestionando dicha premisa. ¿Era realista sostener que se puede teletrabajar y cuidar al mismo tiempo, con las escuelas cerradas y sin la posibilidad de contar con la colaboración de familiares o personas ajenas al hogar? ¿Acaso este era un problema exclusivo de la pandemia, o persistiría con la futura nueva normalidad? ¿Cuál debería ser el rol de las regulaciones laborales? ¿Promover el teletrabajo –tal y como estaba funcionando hasta el momento– o establecer un nuevo marco regulatorio? Esta discusión impregnó el debate legislativo, marcando dos posturas antagónicas, una proclive a la promoción del teletrabajo y otra a su regulación.

### **El teletrabajo como una herramienta para conciliar trabajo y familia**

La primera de estas posturas considera al teletrabajo como una modalidad que, por sus propias características, favorece particularmente la *conciliación laboral-familiar*. Al poder realizarse desde el

domicilio y brindar una mayor flexibilidad horaria que los empleos presenciales, se asume que el teletrabajo es una opción conveniente para las y los trabajadores que conviven con niños pequeños o personas dependientes, ya que les permitiría resolver con mayor facilidad las tensiones entre el tiempo destinado al trabajo remunerado y a las tareas de cuidado a su cargo. En este sentido, se argumenta también que el teletrabajo tiene el potencial de aumentar la participación laboral de las mujeres, por ser quienes mayoritariamente se retiran del mercado laboral al no poder *conciliar* ambas tareas. Desde esta perspectiva, las regulaciones laborales deberían tender a generar incentivos para que los empleadores adopten esta modalidad de trabajo, permitiendo acuerdos libres entre las partes interesadas respecto de sus formas de organización e implementación.

En línea con esta mirada, algunos de los proyectos discutidos en el Congreso Nacional establecían reducciones en los aportes patronales por cada trabajador que prestara funciones bajo la modalidad de teletrabajo (como el proyecto 2350-D-2020 de los diputados de la Coalición Cívica Maximiliano Ferraro, Mónica Frade y Alicia Terada), y promovían su implementación especialmente entre trabajadoras y trabajadores con hijos menores de un año (como el proyecto 0177-S-2020 de la Senadora del PRO Gladys González).

Para quienes sostienen esta mirada, aquellas normativas que establecen regulaciones de horarios o que imponen ciertos límites como la prohibición de establecer comunicaciones por fuera de la jornada laboral, son vistas como iniciativas que tienden a desincentivar

el teletrabajo y perjudican tanto al sector empresarial como a las y los trabajadores que podrían verse beneficiados con esta modalidad. Durante el debate en comisiones, esta postura fue sostenida por la mayoría de las organizaciones empresariales, quienes presentaron numerosos reparos respecto del proyecto impulsado por el oficialismo y, en particular, del derecho a la desconexión y a la adecuación de la jornada laboral a las tareas de cuidado. Una de sus mayores exponentes fue Brenda Puig, representante de la Red de Abogados del Instituto para el Desarrollo Empresarial de la Argentina (IDEA), quien se expresó de la siguiente forma:

“Que la ley pretenda impedir al empleador conectar al trabajador fuera de su horario no es realizable en la práctica. Y, además, aún cuando lo fuera, atenta contra algo que es uno de los puntos más valorados por los trabajadores al momento de usar el teletrabajo, que es la posibilidad de organizar sus horarios. Si yo quiero poder ir al colegio de mis hijos al mediodía para un acto y a la noche, cuando ellos se durmieron, poder conectarme para sacar aquello que me quedó pendiente, no se entiende por qué una ley debería impedírmelo, cuando tiene sentido para las dos partes del contrato de trabajo (...) Creo que estamos ante la oportunidad de generar una ley que incentive la creación de más y mejor empleo, algo que nuestro país necesita tanto, o estamos ante el peligro de que esa misma ley desaliente el uso del teletrabajo y ahí, lamentablemente, perdemos todos.”\*

Desde esta perspectiva se entiende que el teletrabajo, sobre todo cuando se organiza por objetivos, permite *librarse* de los límites

estrechos de la jornada laboral. En lugar de estar atado a un horario fijo, el trabajador podría recuperar la autonomía sobre la gestión de sus propios tiempos y decidir en qué momento trabajar y en qué momento ocuparse de sus responsabilidades de cuidado. Es por ello que se afirma que las iniciativas que establecen límites a la modalidad de teletrabajo –como el derecho a la desconexión– introducen elementos extraños a una relación que debiera resolverse *libremente* entre empleador y empleado, sin mediación alguna. Este tipo de regulaciones son consideradas como barreras burocráticas que desincentivan la adopción de esta modalidad de trabajo, perjudicando a quienes teóricamente se busca proteger.

En el debate legislativo, esta perspectiva se encontró representada por las y los legisladores del PRO y la UCR, quienes en el Senado votaron en forma conjunta por la negativa sobre el proyecto de regulación de teletrabajo. Una de las mayores opositoras a este proyecto fue la Senadora Gladys González, quien –en línea con lo expresado por Brenda Puig– manifestó su temor que “en el *afán de regular, regular y regular*, estemos quitándole oportunidades a ese primer empleo, a ese joven, a esa madre (...) y a otros colectivos vulnerables”.\*

### **El teletrabajo, la superposición de tareas y la necesidad de nuevas regulaciones laborales**

Si la postura anterior presenta una visión optimista sobre la relación entre el teletrabajo y los cuidados, y sostiene que los acuerdos entre empleadores y trabajadores deben ser libres para fomentar esta

modalidad de empleo, la segunda en cambio presenta una mirada pesimista que enfatiza la necesidad de establecer parámetros mínimos de regulación que protejan los derechos de las y los trabajadores.

Desde esta perspectiva se afirma que teletrabajar y cuidar no son dos actividades que puedan realizarse al mismo tiempo. Las tareas de cuidado, en especial aquellas que implican una interacción directa con un otro (como dar de comer, bañar o acompañar en las tareas escolares), requieren tiempo, atención y concentración, lo cual impide realizar en simultáneo –y de manera adecuada– otras tareas. De esta forma lo expresaba Lucía Cirmi Obón, Directora Nacional de Políticas de Cuidado del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad, invitada en calidad de experta en el debate en comisiones:

“Si estamos diciendo que el trabajo de cuidado implica tiempo, no es que por estar en la casa haciendo la modalidad del teletrabajo podemos hacer las dos cosas a la vez ni decir ‘está bueno porque puedo hacer el teletrabajo y, en simultáneo, ejercer la tarea de cuidar’. La realidad actual muestra que en términos generales eso no es posible. Alguna tarea puede excepcionalmente ser realizada al mismo tiempo, pero en líneas generales hay que plantear espacios distintos y por eso es tan importante -esto surge de los proyectos presentados- el derecho a la desconexión y poder organizar acuerdos sensibles respecto de esas responsabilidades de cuidado.” \*

El cuidado requiere un tiempo y un espacio propios, que no pueden superponerse con los del trabajo remunerado. En este sentido,

es que las y los partidarios de esta perspectiva consideran que las regulaciones laborales deben tender a preservar el *tiempo de no trabajo*. Se trata de establecer límites claros ya que su ausencia puede conducir a un desdibujamiento total de la jornada laboral, extendiendo las horas de trabajo mucho más allá de los límites convencionales. De hecho, esta era una de las principales preocupaciones del Dr. Héctor Recalde, abogado laboralista invitado en calidad de experto durante el debate en comisiones. En su intervención alertaba que una de las principales consecuencias de la ausencia de regulación del teletrabajo es precisamente la “autoexplotación del trabajador que, en búsqueda de resultados, termina trabajando diez, doce o catorce horas por día”. \*

Como puede deducirse de lo expresado hasta aquí, desde esta perspectiva el teletrabajo no facilita necesariamente la conciliación entre el trabajo y las responsabilidades de cuidado. Por el contrario, en ausencia de regulaciones específicas que permitan delimitar sus modos de organización y que otorguen ciertas garantías a las y los trabajadores, puede resultar en un escenario sumamente negativo. El derecho a la desconexión y a la adecuación de la jornada laboral a las necesidades de cuidado de las y los trabajadores aparecen entonces como dos iniciativas centrales, que tienen por objetivo evitar que esta modalidad de trabajo conlleve a una sobrecarga de responsabilidades y tareas. Durante el debate legislativo, quienes sostuvieron mayoritariamente esta perspectiva – señalando la relevancia de los artículos 5° y

6° del proyecto de ley– fueron las diputadas y senadoras del *Frente de Todos*, cuyo bloque votó afirmativamente de manera unificada tanto en Diputados como en Senadores.

### **¿Hacia un nuevo debate sobre la relación entre el cuidado y el trabajo remunerado?**

El 30 de julio, luego de un intenso debate con 40 votos a favor y 30 en contra, el Senado aprobó el Régimen de Contrato de Teletrabajo. Aunque la ley fue publicada en el Boletín Oficial el 14 de agosto, recién entró en vigencia el 1° de abril de 2021. Y si bien en su reglamentación se indica que las especificidades sobre la adecuación de las jornadas laborales deberán establecerse en las negociaciones colectivas, sienta un principio que anteriormente no formaba parte de nuestro derecho laboral. Por primera vez se reconoce en Argentina el derecho a brindar cuidados de las y los trabajadores, más allá del período inmediato al nacimiento o adopción de un hijo, y sin distinción de género.

La aprobación de esta ley fue posible por la construcción de una agenda pública que los feminismos vienen impulsando hace muchos años\*, pero también por la rápida visibilización que la pandemia y la expansión del teletrabajo hicieron de la crisis de los cuidados y la necesidad de establecer nuevos marcos regulatorios. Aunque en el texto de la ley, el derecho a la adecuación de la jornada laboral a las necesidades de cuidado aplica únicamente a quienes se desempeñan bajo la modalidad de teletrabajo, constituye un antecedente sumamente relevante para plantear una reforma más profunda e integral del derecho laboral. Una reforma, que reconozca que

todas las trabajadoras y trabajadores, sin importar la modalidad de contratación o el tipo de empleo que realicen, tienen derecho al cuidado y con todo lo que ello implica. No sólo la adecuación de la jornada laboral, sino también la ampliación de licencias que permitan disponer de un mayor tiempo para cuidar, y la implementación de servicios de cuidado que permitan externalizar parte de esas tareas y aliviar la sobrecarga de trabajo que actualmente soportan muchos hogares.

\*Según datos provistos por la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del INDEC (2020)

\*Hasta entonces el teletrabajo sólo estaba contemplado en la resolución N° 1552 del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS) del año 2012, que establecía someramente algunas obligaciones de los empleadores para prevenir el desarrollo de enfermedades profesionales. Entre ellas, el empleador debía proveer a sus empleadas y empleados una silla ergonómica, un extintor de incendios, un botiquín de primeros auxilios, un *mousepad* y un manual de buenas prácticas de salud y seguridad en teletrabajo elaborado por el propio ministerio.

\*Es decir, que aquellos trabajadores que realizan tareas de forma presencial no pueden ser trasladados a la modalidad de teletrabajo sin su consentimiento explícito.

\*Es decir, que el consentimiento prestado para pasar a la modalidad de teletrabajo puede ser revocado por el trabajador.

\*Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, en Argentina las mujeres destinan en promedio 6,4 hs diarias al trabajo

doméstico y de cuidados no remunerado, mientras los varones le dedican 3,4 hs diarias (INDEC, 2014).

\*CEPAL, 2020

\*Brenda Puig, Reunión Virtual de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, 22 de Julio de 2020. Versión taquigráfica. Pág 9.

\*Senadora Gladys González, Reunión Virtual de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, 16 de Julio de 2020. Versión taquigráfica. Pág 8.

\* Lucía Cirimi Obón, Reunión Virtual de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados, 17 de Junio de 2020. Versión taquigráfica. Sin página

\*Héctor Recalde, Reunión Virtual de la Comisión de Legislación del Trabajo de la Cámara de Diputados, 22 de Junio de 2020. Versión taquigráfica. Sin página.

## Referencias

CEPAL (2020) "Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19. La experiencia en la Argentina" *Documentos de Proyectos* (LC/TS.2020/153), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/4645.cuidados-mujeres-tiempos-covid-19-la-experiencia-la-argentina>

INDEC (2014) *Encuesta sobre trabajo no remunerado y uso del tiempo*. Buenos Aires, INDEC. Informe de prensa.

\_\_\_\_ (2020) Informes técnicos Vol. 4, N° 174: Trabajo e ingresos. Buenos Aires, septiembre

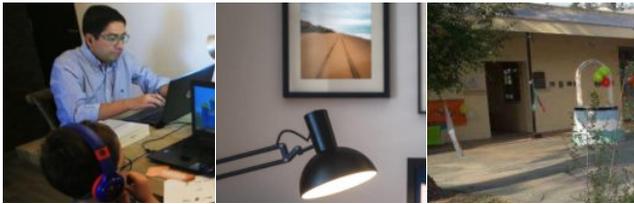
2020. Recuperado de:

<https://www.indec.gob.ar/uploads/informesd>

0  
Compartidos

<p>HISTORIA PREVIA</p> <p>Los pibes y las pibas nos importan: una escuela rural en tiempos pandémicos</p>	<p>SIGUIENTE HISTORIA</p> <p>Teletrabajar ¿Y eso qué sería?</p>
---	---

**TAMBIÉN TE PODRÍA GUSTAR...**



Teletrabajar ¿Y eso qué sería?

¿La casa está en orden? Todxs a teletrabajar\*

Los pibes y las pibas nos importan: una escuela rural en tiempos pandémicos

**DEJA UNA RESPUESTA**

Comentario

Nombre \*

Correo electrónico \*

Web

Guarda mi nombre, correo electrónico y web en este navegador para la próxima vez que comente.

Publicar el comentario

### REVISTA MÁRGENES

Universidad Nacional de San  
Martín

[www.unsam.edu.ar/margenes/](http://www.unsam.edu.ar/margenes/)  
[revistamargenesunsam@gmail.com](mailto:revistamargenesunsam@gmail.com)



25 de Mayo y Francia, San  
Martín, Prov. de Buenos Aires,  
Argentina (CP 1650)  
Tel.: +54 (11) 2033-1400  
ISSN 2545-7551



Revista Márgenes © 2022. Todos los derechos reservados.