

**Teletrabajo y tareas de cuidado.**  
**Reflexiones y propuestas en torno al artículo 6° de la Ley 27.555**

*Por la Comisión de Género de la Asociación de  
exbecarios/as del Grupo Bologna<sup>1</sup>*

Laura Mora, una jurista feminista española, alude en un texto reciente<sup>2</sup> –anterior al tiempo de la pandemia y de una forma optimista- que se ha roto el pacto sexual que sometía a la mitad de la humanidad: nosotras, las mujeres.

En ese camino íbamos hasta que se desató la emergencia mundial como consecuencia de la aparición del Covid 19.

La pandemia nos ha forzado a ingresar a una modalidad de trabajo que poco tiene que ver con las formas reguladas en la Ley Nro. 27.555 del Régimen Legal del Contrato del Teletrabajo. Por el contrario, la actualidad nos muestra una de las peores caras de esta nueva *aunque vieja* modalidad de trabajo. Si algo demostró la emergencia es que, de no enmarcar el teletrabajo dentro del eje de garantías correspondientes con nuestro esquema constitucional de protección laboral, se convierte en una herramienta de explotación que pauperiza y fragiliza las relaciones laborales, conculcando derechos individuales y colectivos de trabajadores y trabajadoras.

Particularmente a las mujeres trabajadoras nos pone en un segundo problema, ya que no sólo nos somete como a la mayoría de los trabajadores a un sistema de desprotección, sino que además nos reingresa a la esfera de lo privado. Un ámbito al que histórica y culturalmente las mujeres hemos sido y somos relegadas, donde priman las relaciones domésticas y de cuidado, y motivo por el cual también hemos sido desplazadas del pleno goce de los derechos laborales. Una indeseada realidad que nos obliga a centrar el debate en la necesidad, como sociedad, de discutir el sistema de cuidados que nos hemos dado hasta el presente.

Sin el cuidado, el desarrollo de la vida no parece posible. En efecto, los humanos somos seres sociales que tienen desde el inicio de su vida una imposibilidad absoluta de defenderse sin la existencia de otro u otra que nos acompañe a crecer hasta tanto convertimos en seres autónomos. A su vez, algo similar ocurre con las personas mayores con dependencia física o psíquica, como así también con personas que sufren cualquier tipo de discapacidad. En todos los casos, el cuidado y el acompañamiento es el único modo digno de transitarlo y de garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales.

Pero no se trata solamente de una cuestión de derechos fundamentales. Adviértase el reciente informe publicado por la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género<sup>3</sup> del Ministerio de Economía de la Nación, que da cuenta de que en el marco de la pandemia, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado representa un 15,9% del PBI y es el sector de mayor aporte en toda la economía, seguido por la industria (13,2%) y el comercio (13%); todos datos que permiten dimensionar la centralidad de la discusión en torno a los

---

<sup>1</sup> Integrada por: Bianchi, Elizabeth, abogada laboralista; Bonetto, Rafaela, abogada laboralista; Carpani, Veronica, abogada laboralista; de Hernandez, Rocío, abogada laboralista; Demarchi, Amalia Itati, abogada laboralista; Flores Beltran, Victoria, abogada laboralista; Martinez, Gloria Evelina, abogada laboralista; Rabaia, Mariana, antropóloga.

<sup>2</sup> MORA CABELLO DE ALBA, L., RODRIGUEZ FERNANDEZ, M. L. , “El futuro del trabajo que queremos”. España: Ed. Bomarzo S.L., 2017, p. 25.

<sup>3</sup><https://www.argentina.gob.ar/noticias/la-direccion-de-economia-igualdad-y-genero-presento-el-informe-los-cuidados-un-sector>

esquemas de protección, compatibilización y valoración del trabajo de cuidados no reconocido –hasta el momento- ni legal, ni socialmente.

De aquí deriva, precisamente, el gran aporte de la nueva Ley Nro. 27.555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. El reconocimiento en su artículo sexto de la tutela del tiempo de cuidado resulta de suma trascendencia, pues es en el hogar en donde se superponen en tiempo y espacio las esferas del trabajo productivo y reproductivo y también, donde se padece la violencia. Sin duda la aparición del *cuidado* como un eje de derechos pone por primera vez a la legislación laboral dentro del enfoque de protección constitucional, supralegal y legal moderno, acorde al sistema de garantías establecidos en la Constitución Nacional sancionada en 1994 que incorpora los tratados internacionales de derechos humanos dotándolos de jerarquía constitucional. En efecto, el reconocimiento y legitimación del tiempo de cuidado se encuentra en línea no sólo con los instrumentos internacionales antes mencionados, sino que resulta compatible con las directrices emanadas, particularmente, de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Ley 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, el Convenio 156 de OIT sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares y el Convenio 190 de OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, en vías a ser ratificado. Asimismo, parece compatibilizarse con el Código Civil y Comercial de la Nación que otorga y establece una serie de derechos y obligaciones en materia de responsabilidades parentales<sup>4</sup>, cuyo ejercicio por parte de los trabajadores se vería seriamente obstaculizado de no actualizarse la legislación laboral.

A su vez, la ley puede convertirse en un puntapié de discusión del sistema nacional de cuidados como el único sistema capaz de garantizar *de hecho* un acceso igualitario al derecho de cuidar y de ser cuidado. Cabe hacer énfasis en que, si y sólo si, el cuidado es considerado el eje de la regulación y de las políticas estatales, será posible desarrollar herramientas para la inserción y permanencia de las mujeres en el empleo remunerado.

Ahora bien, habiendo explicitado la trascendencia de la norma en términos de pisos legales, corresponde realizar algunos aportes tendientes a fortalecer su implementación y que esperamos, sean de utilidad para el conjunto de las organizaciones de trabajadores y de empleadores que tengan en suerte debatir la aplicación del régimen, a partir de su entrada en vigencia, a los 90 días posteriores del fin de la emergencia sanitaria. Aportes que, a nuestro entender, son indispensables para que las acciones y políticas a implementar sean diseñadas, abordadas y ejecutadas en pos de transversalizar el enfoque de género y en la lógica de que toda regulación y fomento de la práctica del teletrabajo debe ser conscientemente orientada a achicar brechas en razón del género, ya sea en el acceso al empleo como en el desarrollo profesional de las mujeres en el mercado de trabajo.

En primer lugar, se pone especial énfasis en que el derecho al cuidado, del modo en que está establecido en la ley, sólo será útil y no tendrá una consecuencia discriminatoria indeseada en la medida en que el derecho a la desconexión se fortalezca y nutra de contenido.

En efecto, la distribución de las tareas de cuidado tiene impacto directo en el tiempo disponible de trabajadores y trabajadoras. Ese “tiempo libre” del que suelen disponer los

---

<sup>4</sup> Conforme el artículo 650 del Código Civil y Comercial de la Nación: Modalidades del cuidado personal compartido. El cuidado personal compartido puede ser alternado o indistinto. En el cuidado alternado, el hijo pasa períodos de tiempo con cada uno de los progenitores, según la organización y posibilidades de la familia. En el cuidado indistinto, el hijo reside de manera principal en el domicilio de uno de los progenitores, pero ambos comparten las decisiones y se distribuyen de modo equitativo las labores atinentes a su cuidado.

trabajadores -varones- se traduce, tal como se demuestra estadísticamente, en la realización de horas extras, y creemos que similares consecuencias podrían verificarse en la distribución del tiempo del trabajo a distancia. Es decir, en la medida que no haya una modificación de la organización del cuidado -por el momento, se resuelve hacia el interior de las familias-, se puede producir una mayor brecha en términos de acceso a puestos de trabajo en detrimento de las mujeres y para aquellas insertas en el mercado, existirán obstáculos en el acceso a puestos jerárquicos -la tan conocida segmentación vertical y horizontal del mercado de trabajo-.

En este sentido, cabe destacar que la forma y distribución de los trabajos de cuidado se dan de maneras diversas, heterogéneas y asimétricas según el género, los ingresos y el territorio. Así es que la eventual discriminación que puede provocar la aplicación del referido artículo 6° está íntimamente relacionada con el modo en que se distribuyen los componentes fundamentales del cuidado, como el tiempo para cuidar, el dinero para cuidar y los servicios de cuidados. De esta manera, entendemos que en adición a la importancia en la efectividad del goce del derecho a la desconexión, la articulación y puesta en marcha de un sistema integral de cuidados resulta urgente e impostergable.

En ese sentido, señalamos las obligaciones asumidas por el Estado Argentino al ratificar el Convenio OIT 156 sobre responsabilidades familiares, en orden a garantizar el derecho al trabajo sin que medie conflicto con las responsabilidades familiares como así también, de instar a que el ejercicio de las responsabilidades familiares no se limiten a aquellos/as que vivan en el hogar del o la trabajadora.

Por otro lado, es necesario destacar que la Ley 23.592, incorporada como referencia normativa bajo el supuesto de incumplimiento por parte del empleador, conlleva necesariamente a la ruptura de la relación laboral, seguido del inicio de un reclamo judicial donde expresamente el o la trabajadora debe solicitar la aplicación de la norma. Según estadísticas nacionales, en materia de discriminación en razón del género, la Ley 23.592 no ha demostrado la eficacia y el éxito que sí ha logrado respecto de otros supuestos discriminatorios que dicha norma prevé. En tal sentido, de estar a la jurisprudencia nacional y provincial, por fuera del fallo *Freddo*<sup>5</sup> y de alguna jurisprudencia de la Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo, resulta difícil encontrar la utilización de dicha herramienta legal para la tutela de los derechos de las mujeres.

En su caso, si el objetivo es establecer una “sanción” al incumplimiento de la obligación establecida en el artículo 6°, corresponde encuadrar dicho incumplimiento, mediante reglamentación emanada de la autoridad de aplicación, en el Régimen General de Sanciones por Infracciones Laborales previsto en el Anexo II de la Ley 25.212 del Pacto Federal del Trabajo. En definitiva, la responsabilidad de garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales es del Estado mediante los mecanismos de la fiscalización laboral, y no de las trabajadoras en instancia judicial.

Otro probable inconveniente es haber librado a los actores sociales la reglamentación de la norma. Si bien celebramos la utilización de una de las herramientas más democráticas y equitativas de las relaciones laborales como lo es la negociación colectiva, la composición actual es desigualitaria en términos de género no solo en las organizaciones representativas de los trabajadores y las trabajadoras, sino también en las

---

<sup>5</sup> *Fundación de Mujeres en Igualdad c/ Freddo S.A. s/ Acción de amparo*, Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, CABA.

organizaciones de empleadores. Por lo tanto, entendemos, el Estado deberá acompañar y reforzar dichas negociaciones.

Una herramienta que puede resultar muy útil es la creación de una Comisión Tripartita de Seguimiento, de conformidad con el Convenio 144 de OIT sobre tripartismo y el Convenio 177 de OIT sobre trabajo a domicilio<sup>6</sup>. Ella podría conformarse a nivel nacional, con integrantes de la Comisión para el Trabajo con Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación<sup>7</sup> e integrantes del Ministerio de Mujeres, Género y Diversidad.

En igual sentido, para llevar adelante dichas negociaciones, resulta prioritario la implementación de la ley Micaela a través de procesos de formación integral, que aporten herramientas que permitan identificar las desigualdades de género y elaborar estrategias para su erradicación, no solo para los actores sociales que se encuentran obligados en dicha ley -sector público Nacional, Provincial y Municipal- sino también para todos aquellos que participan de las relaciones laborales. En efecto, el principio del *Drittwirkung* aplicable en nuestro ordenamiento en atención a la Opinión Consultiva OC 18/03 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos<sup>8</sup>, impone que los derechos fundamentales deben ser respetados tanto por los poderes públicos como por los particulares en relación con otros particulares. En este marco de fundamentación jurídica, creemos que urge el establecimiento de capacitaciones nacionales para representantes de las/os trabajadoras y empleadores a los efectos de dotarlos de herramientas que permitan (de)construir sentidos comunes, cuestionar las desigualdades y discriminaciones hacia el interior de cada actividad en particular y al mundo de las relaciones laborales en general.

Ese camino es el que debemos comenzar a transitar, un camino hacia la implementación de políticas de trabajo y empleo con enfoque inclusivo y atravesado por la perspectiva de género. Y la incorporación expresa de los *cuidados* a la Ley 27.555 es un primer gran paso, una conquista para la efectivización de derechos que habilita un nuevo espacio para el debate sobre la regulación de las relaciones laborales en Argentina. Como bien dice Laura Mora: “... *es tiempo ya de volver a trabajar unos cimientos dignos que sostengan la vida.*”<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> El art. 3 del C.OIT 177 obliga a los Estados firmantes a revisar periódicamente la política nacional en materia de trabajo a domicilio, en consulta con las organizaciones de trabajadores y empleadores.

<sup>7</sup> Destacamos que en el marco de la CTIO existen subcomisiones especialmente creadas que abordan temáticas relativas a la conciliación del trabajo y la familia, y participación igualitaria en el ámbito laboral. [http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/DocumentoDEGIOT\\_Sep2017.pdf](http://trabajo.gob.ar/downloads/igualdad/DocumentoDEGIOT_Sep2017.pdf)

<sup>8</sup> En el punto 151 la Corte IDH afirma que “[E]n las relaciones laborales los empleadores deben proteger y respetar los derechos de los trabajadores, ya sea que esas relaciones se desarrollen en los sectores público o privado de las sociedades. La obligación de respeto de los derechos humanos de los trabajadores migrantes tiene un efecto directo en cualquier tipo de relación laboral, tanto cuando el Estado es el empleador como cuando lo es un tercero, y ya se trate de una persona física o jurídica”. Corte IDH Opinión Consultiva OC-18/03 sobre la condición jurídica y derechos de los migrantes indocumentados, disponible en <http://www.defensoria.org.ar/wp-content/uploads/2016/12/Opinion-consultiva-18-03.pdf>

<sup>9</sup> MORA CABELLO DE ALBA, L., RODRIGUEZ FERNANDEZ, M. L., ob. cit., p. 25.