



UNRaf  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
RAFAELA

**RID UNRaf**

Repositorio Institucional Digital UNRaf

*Carmona, Rodrigo – Lucero, Rubén  
Couto, Bárbara – Zenobi, María José*

***Teletrabajo y pandemia en el entramado productivo de la  
ciudad de Rafaela. Primeras aproximaciones y debates  
desde una perspectiva de relaciones laborales.***

***Informe N° 1, mayo 2021***

*Licenciatura en Relaciones del Trabajo*

*Año 2021*

Licencia:  [Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/) (CC BY-NC-SD 4.0)

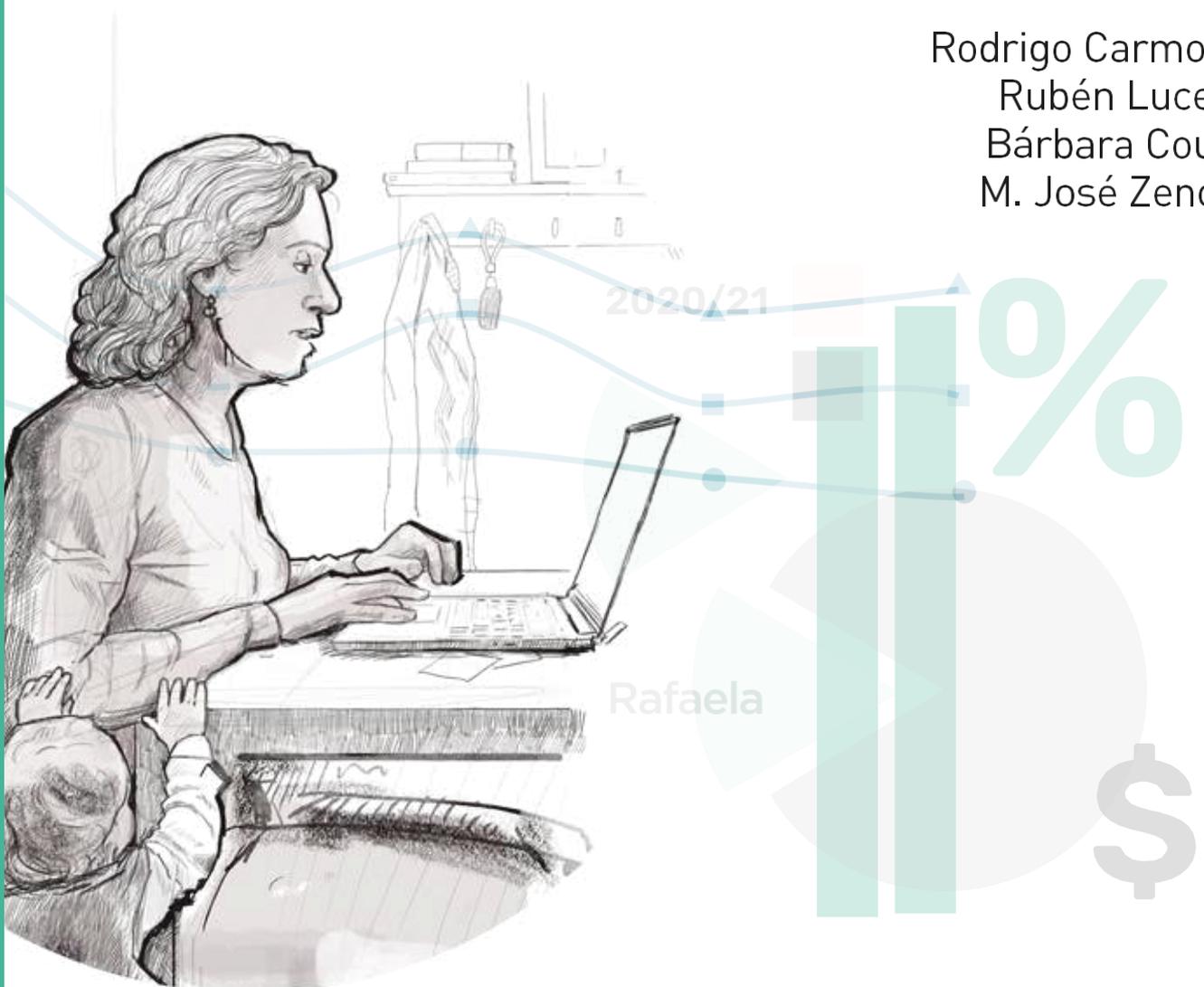
*Cita recomendada: Carmona, R., Lucero, R., Couto, B., Zenobi, M.J. (2021). Teletrabajo y pandemia en el entramado productivo de la ciudad de Rafaela. Primeras aproximaciones y debates desde una perspectiva de relaciones del trabajo. Informe N° 1, mayo 2021. Rafaela: Universidad Nacional de Rafaela. RID UNRaf Repositorio Institucional Digital UNRaf <https://www.unraf.edu.ar/index.php/repositorio-biblioteca>*

# TELETRABAJO Y PANDEMIA EN EL ENTRAMADO PRODUCTIVO DE LA CIUDAD DE RAFAELA

PRIMERAS APROXIMACIONES Y DEBATES  
DESDE UNA PERSPECTIVA DE  
RELACIONES LABORALES

INFORME NRO. 1 MAYO 2021

Rodrigo Carmona  
Rubén Lucero  
Bárbara Couto  
M. José Zenobi



**#RRTT**  
Licenciatura en  
Relaciones del  
Trabajo

 **UNRaf**  
UNIVERSIDAD  
NACIONAL DE  
RAFAELA

## **Teletrabajo y pandemia en el entramado productivo de la ciudad de Rafaela. Primeras aproximaciones y debates desde una perspectiva de relaciones laborales**

Rodrigo Carmona, Rubén Lucero, Bárbara Couto y M. José Zenobi<sup>1</sup>

El “teletrabajo” o trabajo remoto ha cobrado una notable trascendencia y magnitud desde el arribo del COVID-19. Su fuerte desarrollo durante el año 2020 permite aventurar que esta modalidad ha llegado para quedarse. Si bien en la Argentina su despliegue tiene varios años, el grado de utilización hasta la pandemia era bajo respecto de otras economías más desarrolladas. En este marco, el parlamento de nuestro país hace algunos meses acaba de sancionar una Ley marco –no exenta de discusiones - que regula esta modalidad, aunque aún resta por verse su instrumentación efectiva terminada la emergencia sanitaria.

Este texto busca analizar así los principales ejes de debate asociados a la problemática del teletrabajo en Argentina, tanto los aspectos que hacen a la nueva normativa como los impactos recientes en empresas e instituciones de la ciudad de Rafaela y las perspectivas pospandemia. Por último, se hacen unas reflexiones finales sobre el teletrabajo y sus implicancias en el marco de las relaciones laborales en nuestro país y en el contexto rafaelino.

### Marco de implementación del teletrabajo en la Argentina y nueva normativa

Hasta la irrupción de la pandemia Argentina no aparecía como un país con mucha tradición de teletrabajo. Distintos informes internacionales destacan que (antes del COVID 19) representaba apenas el 1,6 % de los trabajadores, respecto de países como Estados Unidos con casi el 20% o Japón con el 16%. (Eurofund/ILO, 2017). Estos índices han aumentado desde la llegada de la emergencia sanitaria y la implementación del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) a nivel país, y ya ocupa un lugar en la agenda de las relaciones de trabajo, y fundamentalmente en las próximas negociaciones colectivas.

A la hora de considerar el teletrabajo en el contexto argentino como modalidad en desarrollo, se destaca su potencial futuro. Un estudio realizado por Albrieu (2020), por ejemplo, estima que en Argentina entre un 27% y un 29% de los trabajos totales podrían realizarse en forma de teletrabajo. Sin embargo, por el momento representa mayoritariamente el trabajo de oficina (bancos, servicios, telecomunicaciones), con un menor impacto en la industria (con la excepción de tareas administrativas en especial). Se evidencia así un proceso de adaptación a la modalidad, dónde en general ni las empresas (sobre todo PyMEs), ni los trabajadores/as se encontraban del todo preparados antes de la pandemia.

En este contexto, la aprobación de la Ley 27555, Régimen Legal de contrato de teletrabajo en julio de 2020, plantea que esta modalidad se adecua a la prestación del típico contrato de

---

<sup>1</sup>Los autores agradecen los comentarios e insumos recibidos de Diego Peiretti, Iván Costa y responsables de las áreas de recursos humanos de empresas que forman parte de la Comisión Laboral del Centro Comercial e Industrial de Rafaela y la Región. Este informe resume algunos avances generados en el marco del proyecto acreditado UNRaf: “Transformaciones tecnológicas, tendencias sobre el futuro del trabajo e impactos recientes en las relaciones laborales de la ciudad de Rafaela”.

trabajo<sup>2</sup>. En principio la nueva ley refuerza derechos ya existentes y amplía el reconocimiento de otros nuevos, si bien aún debe verse su reglamentación efectiva.

El régimen legal del teletrabajo garantiza lo siguiente:

- **IGUALDAD DE DERECHOS:** Se establece que las personas que realizan teletrabajo cuentan con los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial.
- **PLATAFORMAS Y SOFTWARE:** Se plantea que el empleador deberá proporcionar el equipamiento y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, tales como la computadora y sus softwares, o bien, compensar al trabajador por la utilización de herramientas propias acorde a la jornada laboral. Esta compensación se determina en el convenio colectivo de trabajo.
- **DERECHO A DESCONEXIÓN:** Con el objeto de garantizar el respeto de la jornada máxima y el descanso de la persona que trabaja, se establece el derecho a desconectarse así como la prohibición al empleador de interrumpir el descanso exigiendo tareas o enviando comunicaciones fuera de la jornada laboral.
- **VOLUNTARIEDAD:** El teletrabajo debe ser voluntario y lo que refiere al traslado de quien trabaja en forma presencial a esta modalidad asume un carácter bilateral y pactado por escrito. Hasta el momento, el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo establece que el empleador pueda disponerlo unilateralmente (siempre que ese cambio no le cause un perjuicio moral o material al trabajador/a).
- **REVERSIBILIDAD:** Supone que el consentimiento puede ser revocado. En cualquier momento de la relación el teletrabajador/a puede solicitar de manera unilateral regresar al establecimiento para realizar sus tareas. Este derecho a la “reversibilidad” no se tiene si la relación comenzó bajo la modalidad de teletrabajo.
- **REMUNERACIÓN:** El estipendio del trabajador/a que desarrolla sus tareas bajo la modalidad de teletrabajo no podrá ser inferior a la que percibía o percibiría bajo la modalidad presencial.
- **COMPENSACIONES:** La persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Esta compensación también se establece en el convenio colectivo de trabajo.
- **TAREAS VINCULADAS A CUIDADO:** Los trabajadores/as bajo esta modalidad que acrediten tener a su cargo niños, personas con discapacidad o adultos mayores con quienes convivan, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado y a interrumpir la jornada.
- **REVALIDACIÓN DE OTROS DERECHOS:** Las personas que trabajen bajo esta modalidad tendrán derecho a instancias de capacitación y al conjunto de derechos sindicales que el resto de los trabajadores. Del mismo modo, se establece la protección de datos

---

<sup>2</sup>Algunos antecedentes en Argentina son: Resolución 1552/2012 –Teletrabajo. Definición. Condiciones. Superintendencia de Riesgos del Trabajo; Resolución 595/2013 – MTESS - Creación del Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo.

personales así como de su intimidad, prohibiéndose al empleador utilizar software de vigilancia.

- **VIGENCIA:** La entrada en vigencia de la ley se hará efectiva luego de 90 días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio.

La mayoría de las discusiones respecto a la ley giran en torno a cuestiones tales como el derecho a la desconexión o la reversibilidad, entre las más significativas, con resistencias por parte de las cámaras empresarias al texto aprobado. La modalidad de teletrabajo también esconde una amenaza potente para los involucrados y las instancias representativas: el aislamiento del trabajador/a, con la carga subjetiva que encierra y también en lo que refiere a las respuestas colectivas que los trabajadores organizados deben dar ante derechos vulnerados.

El pasado 30 de enero el Gobierno nacional reglamentó parcialmente el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. A través del Decreto 27/2021, publicado en el Boletín Oficial, el Ministerio de Trabajo oficializó el régimen legal del contrato de teletrabajo. En su artículo primero aclara que las disposiciones de la norma “no serán aplicables cuando la prestación laboral se lleve a cabo en los establecimientos, dependencias o sucursales de las y los clientes a quienes el empleador o la empleadora preste servicios de manera continuada o regular, o en los casos en los cuales la labor se realice en forma esporádica y ocasional en el domicilio de la persona que trabaja, ya sea a pedido de esta o por alguna circunstancia excepcional”. El decreto elaborado por el Ministerio de Trabajo -en consulta con empresarios y sindicalistas- dejó sin reglamentar los artículos 2, 3 y 4 referidos al contrato de teletrabajo, derechos y obligaciones y la jornada laboral, respectivamente.

Una resolución posterior del Ministerio de Trabajo precisó los alcances de la aplicación de la Ley 27.555 de teletrabajo, con entrada en vigencia desde el 1° de abril, para los empleados que deben realizar trabajo a distancia con motivo del COVID-19. La decisión causó reacciones diversas, siendo mayormente apoyada por grupos empresarios y criticada por sectores sindicales. La resolución 142/21 publicada en marzo en el Boletín Oficial presenta un solo artículo y sostiene que, mientras siga la emergencia sanitaria, los trabajadores que deban realizar *home office* para minimizar la posibilidad de contagios no podrán ser considerados dentro del régimen dispuesto en la ley de teletrabajo, que en su articulado establece el principio de voluntariedad, esto es, la exigencia de que “el traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito”.

En estos términos, si bien la norma rige en la actualidad no se terminará de consolidar definitivamente hasta que cesen las restricciones por el COVID-19, puesto que en un escenario normalizado las partes serán libres de decidir si continúan o no con el teletrabajo.

#### Primeras aproximaciones sobre el teletrabajo en empresas e instituciones de Rafaela y perspectivas pospandemia

A partir de información relevada en el marco de la Comisión Laboral del Centro Comercial e Industrial de Rafaela y la Región, que reúne distintos referentes de las áreas de recursos humanos de las empresas (en especial, PyMEs), es posible examinar la implementación del teletrabajo en distintas empresas de la ciudad –industriales y de servicios- en el marco de la pandemia.

Primeramente, una de las empresas de tamaño mediano y con actividad desde los años '40 en la ciudad en el rubro de muebles y colchones resalta que en el mes de enero de 2020 ya habían lanzado para el área administrativa un programa interno sobre nuevas modalidades de trabajo flexibilizando la jornada de trabajo e incluyendo algún día de *home office*, con lo cual pudieron estar en tema al empezar la emergencia sanitaria. Ello les permitió entender que ciertas áreas pueden trabajar perfectamente con teletrabajo (por ejemplo, en marketing, desarrollo de software y otras tareas administrativas) y evalúan que la tendencia se va a profundizar cuando se termine la pandemia dado que hay una cierta mecánica de funcionamiento aunque con ventajas y desventajas. Por un lado, se plantearon dificultades de las labores en las casas dependiendo de las condiciones del entorno, edad y de la pérdida de la cotidianeidad respecto a compartir novedades en el lugar de trabajo. Por otro lado, las ventajas se asociaron mayormente a cuestiones de flexibilidad. En consecuencia, evalúan que es difícil que se dé una vuelta a una situación inicial, de trabajo de 8 a 17 horas todos los días en la empresa, pero tampoco se prevé que la gente vuelva a estar permanentemente en sus hogares y no vaya a la firma. De este modo, plantean ir construyendo el camino más adecuado, combinando ambas modalidades.

Otra empresa PyMe, con varios años de funcionamiento y del sector metalmecánico, destaca que el teletrabajo sólo es posible de aplicar a las áreas administrativas, marketing y sistemas dado que en la producción resulta más difícil. En la práctica, han buscado rotar en las áreas de ingeniería con algo de *home office*, si bien la presencialidad resulta central dado el contacto con la parte productiva. Están atravesando un proceso de transición en tanto empresa familiar y se destaca que “todavía para las herramientas de teletrabajo, no estamos preparados del todo y nos va a llevar un tiempo”. Se hace hincapié en el hecho de que para las empresas pequeñas el tránsito al teletrabajo o trabajo remoto es mucho más complejo que para las empresas más grandes, mejor preparadas y con más capacidad de implementar este tipo de procesos. Se enfatiza además que más allá de las mejoras tecnológicas que se puedan hacer, es importante que las personas estén dispuestas a mejorar sus condiciones y capacidades de modo de instrumentar estos cambios.

Un conjunto de empresas, ligadas al sector servicios, destacan que vienen trabajando con plataformas de e-commerce o a nivel de softwares y que falta avanzar en adecuar cuestiones vinculadas a temas de encuadramiento a nivel de convenios. Se resalta la importancia de generar instancias de diálogo para pensar las cuestiones tecnológicas y el futuro del trabajo. En uno de los casos, una empresa de sistemas, plantea que no venían trabajando con teletrabajo tan fuertemente antes de la pandemia aunque se pudieron habituar de manera más fácil que otras firmas al nuevo escenario.

En este marco, desde el Centro Comercial se generaron encuentros donde se discutió la Ley de Teletrabajo y los aprendizajes generados en el marco de la pandemia, además de cursos para mandos medios de las empresas. También se enfatiza, que en las propuestas de capacitación de hace 10 años a esta etapa cada vez tiene mayor incidencia lo digital, el e-commerce y las redes sociales (sólo había antes un 10-15% de las empresas interesadas o ni se lo mencionaba). En base a una encuesta a socios, los comercios que implementaron el e-commerce se duplicaron (de sólo haber un 20% que realizaba ventas por internet y ese número aumentó al 58% este año), con lo cual la tendencia es un incremento constante de ventas por esta vía.

Ya hacia fines del año 2019, se había realizado el encuentro “Rafaela 2030”, convocado por la municipalidad en tanto actor protagónico y estimulador *del* desarrollo de la ciudad, con el objeto de discutir el futuro del trabajo y propiciar la articulación público-privada y gremial, con 50 *asistentes*. En esta línea, desde la Secretaría de Producción, Empleo e Innovación de la Municipalidad de Rafaela y el Instituto de Capacitación y Estudios para el Desarrollo Local (ICEDeL) se destaca también que con la pandemia se intensificó el proceso de digitalización de las empresas, sobre todo en la gestión y comercialización. En el último relevamiento del Observatorio Industrial el 40% de las empresas manifiestan necesitar un acompañamiento en este proceso.

Las relaciones de trabajo enfrentan así cambios acelerados en las formas de organización del trabajo, no solo por la acelerada irrupción del trabajo remoto. En los últimos treinta años se aceleraron también los procesos de externalización y deslocalización de operaciones de las grandes compañías mundiales que comenzaron a modificar las modalidades de contratación de la fuerza de trabajo. Si bien el COVID- 19, puso en pausa este proceso transitoriamente, es posible destacar en términos más estructurales que existe una reconfiguración de las relaciones laborales a nivel general que incluye a las nuevas economías de plataformas, a la robótica, a la inteligencia artificial o la internet de las cosas, formando parte de una agenda global.

En este sentido desde la Secretaría citada, se resalta que observan que las empresas locales (salvo las más grandes) no poseen grandes procesos de automatización o incorporación de tecnología que genere la sustitución de puestos de trabajo. Respecto a la generación de puestos de calidad, si se plantea que las empresas más innovadoras o con mayores tecnologías aplicadas a los procesos, poseen puestos de trabajo más calificados en sus áreas de innovación. Se resalta así una institucionalidad público-privada que promueve la vinculación en procesos de innovación (por ejemplo con el CenTec y RedCTel)<sup>3</sup>.

Se destaca también que a nivel territorial se pueden potenciar tendencias o atenuar consecuencias, bajando políticas nacionales/provinciales y desarrollando iniciativas propias a nivel local. Se puede acompañar a las empresas en el proceso de sensibilización de la Industria 4.0, de incorporación de tecnologías, pero está claro que los mercados de las empresas trascienden el territorio de Rafaela. De este modo, se pueden generar mejores condiciones, pero se necesita de todos los niveles estatales para construir un rumbo que oriente a los mercados.

En estos términos, pensar estos aspectos en un escenario pospandemia aparecen como cuestiones relevantes. Un informe de la Fundación Observatorio Pyme, sobre la base de una encuesta online sobre teletrabajo a empresas de distintos tamaños y sectores de actividad

---

<sup>3</sup>CenTec Rafaela es un centro tecnológico especializado en Manufactura e Industria Digital, conformado por ACDICAR, INTI Rafaela, UNRaf, ITEC Rafaela y UTN FRRRA, que permite articular servicios y recursos humanos especializados con el objetivo de ofrecer asistencias tecnológicas que potencien implementación de trabajo remoto y con ayuda de tecnología en el escenario productivo pospandemia los procesos de innovación en las empresas. Por otra parte, el proyecto de la Red de Ciencia, Tecnología e Innovación (RedCTel), nace del Plan Rafaela Productiva 2020 como espacio transversal para consolidar la articulación del trabajo de las instituciones de ciencia y tecnología y la academia, con el resto de los actores productivos, sociales y el Estado.

económica a lo largo del país<sup>4</sup>, da cuenta de que el 57% de las MiPyME y empresas medianas-grandes de Argentina podrían estar involucradas en la implementación de trabajo remoto y con ayuda de tecnología en un nuevo contexto productivo pasada la etapa más restrictiva de la pandemia. Una proporción del 6% de estas empresas aparece en condiciones de articular el teletrabajo para todo su personal (esto abarca unas 60 mil firmas y 220 mil empleos). Del mismo modo, entre 800 mil y 1 millón de trabajadores formales podrían estar involucrados en los procesos de implementación parcial del teletrabajo en el 51% de las firmas con hasta 800 ocupados. Las empresas de Servicios aparecen en mejor situación que el resto de los sectores a la hora de incorporar teletrabajo y también muestran mayor capacidad inmediata de adopción de este sistema para su personal. Las regiones AMBA (CABA y partidos del GBA) y Centro (Buenos Aires -sin partidos GBA-, Santa Fe, Córdoba y Entre Ríos) conforman los territorios mejor preparados para la implementación del teletrabajo. Por último, las firmas menores de hasta 50 ocupados enfrentan serios problemas tecnológicos, organizativos y económicos que le dificultan la adopción del teletrabajo.

De esta manera, se enfatiza que el universo empresarial argentino aparece dividido en dos grupos de igual dimensión: aquellas firmas sin ninguna posibilidad actual de implementar el teletrabajo y aquellas donde el teletrabajo podría constituir, en un futuro muy próximo, un instrumento competitivo de gran importancia. Más allá que ambos grupos no conforman compartimentos estancos, el informe destaca que existe un riesgo de creciente dualismo productivo territorial, sectorial y dimensional que la política pública deberá poder enfrentar.

Sin lugar a dudas, en los próximos años crecerá el mercado de trabajo digital. No obstante, en la actualidad el teletrabajo nos es una práctica generalizada, ni abarca a la mayoría de los trabajadores, y es posible afirmar que el trabajo no ha cambiado sustantivamente en las actividades tradicionales.

En consecuencia, la ciudad de Rafaela ha mostrado históricamente su capacidad de ir generando instancias de articulación institucional y sinergias público-privadas para pensar y estimular el desarrollo local. En un escenario incierto y dificultoso como el actual, donde se combinan los cambios tecnológicos y los impactos sobre la trama productiva de la pandemia en curso, la adopción del teletrabajo aparece como uno de los recursos utilizados. Tal como hemos visto, ello impacta de forma diferencial según el tipo de empresa y sector de actividad. En este punto, ante esta nueva modalidad es importante tener presente a nivel de relaciones laborales que tanto trabajadores como empresas deben adaptarse, en un proceso que tiene beneficios y dificultades para ambas partes y esto debe ser un punto del diálogo social de las distintas partes involucradas.

Así, para las empresas las ventajas se asocian mayormente a niveles de flexibilidad y costos. Para los trabajadores, según el caso, puede permitir una mejor adecuación de la jornada laboral y menores traslados, aunque puede entrañar riesgos según las condiciones del entorno, la

---

<sup>4</sup> Se encuestaron 1.700 empresas micro (0-9 ocupados), pequeñas (10-50 ocupados), medianas (51-250 ocupados) – “MiPyME”- y medianas-grandes (251-800 ocupados) – “MEG”- de las actividades de Agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y minería, Comercio, Construcción, Industria Manufacturera, y Servicios profesionales y a la producción, en seis macro-regiones AMBA, Centro, Cuyo, NEA, NOA y Sur entre el 29 de mayo y 10 de junio de 2020.

intensificación de tareas/tiempo de conexión y los impactos psicosociales del trabajador. Ello conlleva considerar en ese plano, cuestiones tales como condiciones de trabajo, infraestructura para trabajar, intensidad y tiempo de trabajo, entre otras cuestiones a ser discutidas a nivel tripartito (Estado, empresarios y sindicatos)

Es necesario discutir y desarrollar entonces una nueva institucionalidad laboral, por eso la importancia del diálogo social. Las transformaciones productivas y en el mundo del trabajo no deben consolidar de por sí tendencias hacia formas con mayor precariedad o informalidad. Desde una ciudad como Rafaela, con una trama institucional activa y diversa, se trata de pensar y hacer los esfuerzos necesarios para generar un debate sobre el trabajo del futuro desde una perspectiva amplia e inclusiva. Esto plantea la relevancia de establecer espacios de discusión donde intervengan actores públicos, empresariales, sindicales y educativos (especialmente los ámbitos de la formación para el trabajo), con el objeto de delinear estrategias y acciones en este escenario de cambios y nuevos retos que la crisis del COVID-19 nos deja al descubierto.

### **Bibliografía**

Albrieu, R. (2020). "Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19". Programa de Desarrollo Económico. CIPPEC.

Eurofound and the International Labour Office (2017), *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.

Fundación Observatorio Pyme (2020). "Coronavirus V. ii: Teletrabajo en la pospandemia", Informe - 5° relevamiento.