

Eje 5 - **Mesa: N° 241** - Trabajadoras y trabajadores estatales y la gestión pública en pandemia: debates en torno al trabajo remoto y al Estado

Coordinación: **UPCN**

Título de la ponencia: **Los derechos no tienen aislamiento**

Autores: **Alejandro Lorences, Luciana Gastón, Laura Lorences y Laura Sánchez**

## **1. INTRODUCCIÓN**

La nueva “normalidad” impuesta por la pandemia del COVID 19 en nuestro país a principios del año 2020 implicó un desafío como representantes gremiales de la **Delegación de UPCN de la Defensoría del Pueblo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires** (Defensoría). Se nos planteó la necesidad de adaptarnos a nuevas demandas e inquietudes, además de continuar peleando para que se garanticen los derechos históricos de nuestros compañeros. A su vez, las medidas de distanciamiento y aislamiento social fijadas por las autoridades sanitarias requirieron de nuestra creatividad y de redoblar el compromiso. En este contexto tan particular que nos toca atravesar, se necesita, más que nunca, una fuerte presencia del Estado y, por ende, de trabajadores de la administración pública comprometidos para hacer frente a la pandemia. Fuimos, somos y seremos los trabajadores estatales quienes llevamos adelante las políticas públicas necesarias para salir de esta difícil situación.

En esta nueva edición de las **Jornadas de Sociología** de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires y por impulso de **UPCN**, nos parece interesante aportar a los debates existentes en torno al trabajo remoto y al rol del Estado y de los trabajadores estatales en pandemia. Particularmente, el objetivo de este trabajo es **reflexionar acerca de los desafíos que plantean las nuevas formas de trabajo, que se vieron intensificadas durante la pandemia, especialmente en lo que respecta a políticas sobre tareas de cuidado.**

Para dar cumplimiento a esta propuesta, realizamos una revisión teórica y normativa del objeto de estudio, como así también efectuamos una sistematización de las principales acciones desplegadas por nuestra delegación gremial en este último tiempo. El recorte temporal de trabajo comienza con la llegada de la pandemia a principios de 2020 y continúa hasta la actualidad.

Planteamos un **enfoque centrado en los derechos humanos** como marco conceptual para el desarrollo de este trabajo. Este enfoque permite analizar el contexto, la normativa vigente y los hechos y omisiones de los distintos actores sociales desde una perspectiva que apunta a la defensa y promoción de los derechos humanos (Naciones Unidas, 2006). Asimismo, esta visión parte del supuesto que las desigualdades existentes en términos de acceso a determinados derechos, creadas y reproducidas por las estructuras de poder dominantes, son las principales barreras que impiden un desarrollo social y personal basado en la doctrina de la **justicia social**.

A modo de estructurar la exposición, se comienza, en el **capítulo 2**, con una breve descripción del contexto histórico y social en el que nos encontramos y del rol de la Defensoría como órgano constitucional de defensa de derechos.

Posteriormente, en el **capítulo 3**, se conceptualiza el rol de Estado en pandemia y de los trabajadores estatales como funcionarios comprometidos con la realidad que nos toca vivir.

Seguidamente, en el **capítulo 4**, se aporta una recapitulación del marco normativo relacionado con el teletrabajo en nuestro país.

Luego, en el **capítulo 5**, se analiza el marco teórico y normativo en torno a las **políticas sobre tareas de cuidado**.

En el **capítulo 6**, se plasman las principales acciones desplegadas por nuestra Delegación para acortar las distancias con nuestros compañeros durante la pandemia.

Finalmente, en el **capítulo 7**, se realiza un resumen analítico de los principales postulados desarrollados a lo largo del trabajo y se plantean una serie de interrogantes y desafíos de cara al futuro.

## **2. LA DEFENSORÍA EN PANDEMIA**

La irrupción de la pandemia del coronavirus nos agarró por sorpresa. Un 2020 que comenzaba con la esperanza de dejar atrás cuatro años de un gobierno insensible que sistemáticamente pretendió avasallar derechos laborales y ocasionó una pérdida considerable del poder adquisitivo de los trabajadores, empezó a ser paulatinamente dominado por la preocupación y la incertidumbre.

A nivel global, se profundizaron los rasgos violentos y desiguales de un capitalismo cada vez más salvaje. Con el transcurrir de la pandemia, quedó claro que la respuesta a este

“enemigo común” -un virus con alto poder de contagio y letalidad- fue acorde a los parámetros de un sistema esencialmente individualista. No hubo una respuesta colectiva y mancomunada a escala mundial, sino que cada país se cerró en sí mismo y actuó como consideró conveniente, o como pudo. Se cerraron las fronteras y cada cual quedó librado a su suerte. Quedó claro que el actual capitalismo voraz y especulativo ha fracasado rotundamente como modelo de acumulación en todo el mundo, dejando a su paso hambre, exclusión y depredación ambiental.

En nuestro país, el nuevo contexto intensificó los rasgos regresivos de una economía golpeada y endeudada y agravó los problemas sociales que padece una gran parte de la población. Como toda crisis, la originada a partir del coronavirus, afectó con más fuerza a los que menos tienen, a los más vulnerables. Vimos como el virus atacó con mayor virulencia a los sectores más postergados de nuestra sociedad: las personas en situación de calle, los adultos mayores y los habitantes de barrios populares.

La emergencia sanitaria y sus consecuencias, particularmente el distanciamiento social, pusieron en crisis las relaciones laborales y sociales. Esta nueva situación nos hizo repensarnos, en particular cambiar (o revisar) nuestras prioridades y algunas de nuestras principales prácticas y costumbres. Tuvimos que aprender a conectarnos y compartir remota y virtualmente.

A su vez, el estallido del coronavirus en el Área Metropolitana de Buenos Aires, y más específicamente, en los barrios populares y en los lugares que tienen mayores niveles de hacinamiento, nos lleva a pensar en las formas en las cuales concebimos en términos sociales, políticos y ambientales a las grandes ciudades. La pandemia se convirtió en un factor de cuestionamiento a las formas de relacionarnos con el espacio urbano y el medioambiente que nos contiene, como así también reflexionar acerca de los lugares de trabajo, el transporte público y los eventos masivos, entre otros ámbitos en los que se desarrollan nuestras relaciones interpersonales.

En este marco, la implementación del teletrabajo implicó un cambio rotundo en las formas en las que nos relacionamos con nuestro trabajo y compañeros.

Desde el comienzo de la pandemia, los miembros de la delegación **UPCN Defensoría** empezamos a notar que nuestros compañeros estaban atravesando situaciones sumamente complejas que requerían de nuestra contención y compromiso. El miedo por un posible contagio, el dolor por la pérdida de un ser querido y la incertidumbre sobre el futuro inmediato fueron todas cuestiones con las que tuvimos que empezar a convivir. También aparecieron diversas problemáticas relacionadas con la virtualidad y el trabajo remoto que

implicaron que rápidamente tengamos que adaptarnos a esta nueva realidad. Como delegación tuvimos que desplegar una serie de acciones (que desarrollaremos en el **capítulo 6**).

En este punto, corresponde destacar que la Defensoría del Pueblo es un órgano de control unipersonal e independiente, con autonomía funcional y autarquía financiera, cuya misión es la defensa, protección y promoción de los derechos humanos y demás derechos y garantías e intereses individuales, colectivos y difusos tutelados en la Constitución Nacional, la Constitución de la Ciudad y las leyes, frente a los actos, hechos u omisiones de la administración, de prestadores de servicios públicos y de las fuerzas que ejerzan funciones de policía de seguridad local (Constitución de la Ciudad, art. 137°; Ley 3).

En base a esta misión, los trabajadores de la casa cotidianamente recibimos, atendemos y canalizamos una infinidad de demandas de la ciudadanía. Entre los temas que abordamos se encuentran: salud, vivienda, tercera edad, consumidores, servicios públicos y migrantes, entre otros. Durante la pandemia, los trabajadores de la Defensoría nunca dejamos de atender las consultas de la comunidad, redoblando nuestro compromiso para contener una demanda social creciente y acuciante en base a un profundo sentido de pertenencia.

### **3. EL ROL DEL ESTADO EN PANDEMIA**

La crisis mundial ocasionada por la pandemia del coronavirus puso en evidencia una vez más la importancia de contar con un Estado fuerte y soberano, que intervenga en su rol de regulador de la vida económica y social. La importancia del Estado se vio en la necesidad de aplicar mecanismos eficientes para garantizar el acceso a la salud al conjunto de la población. El accionar estatal es fundamental para reducir las desigualdades existentes y asistir a los sectores más afectados económica y socialmente por la pandemia. Si bien, en la arena política global, los Estados han dejado de ser hace tiempo los únicos actores con poder, el Estado es todavía un referente central en la lucha por la construcción de las principales variables del orden social, así como también es imprescindible en la regulación política del mercado y de la sociedad.

En ese marco, el Gobierno nacional desplegó una serie de políticas destinadas a afrontar los efectos sanitarios, sociales y económicos ocasionados por la pandemia, poniendo el foco en los sectores más vulnerables.

En términos sanitarios, fue descomunal el esfuerzo para ampliar la capacidad del sistema de salud y evitar un posible colapso hospitalario.

También dispuso una serie de políticas de transferencias de ingresos fundamentales. El Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) apuntó a los sectores sociales más vulnerables y benefició a casi 9 millones de personas y el Programa de Recuperación Productiva (REPRO) garantizó que muchos trabajadores no perdieran su salario.

Para defender los puestos de trabajo, mediante el Decreto nº 329/2020 se prohibieron los despidos sin causa en la totalidad del sector privado. En esa misma línea, se estableció al COVID 19 como enfermedad profesional para los trabajadores de servicios esenciales (Decreto nº 367/2020).

A su vez, en materia de derechos laborales, durante el transcurso del año 2020, Argentina ratificó el Convenio nº 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. El mismo, además, contempla el impacto que puede causar la violencia doméstica en el ámbito laboral. Rige para toda persona trabajadora, cualquiera sea su modalidad contractual, más allá del lugar físico donde se realice, incluso a quien busca empleo.

Todas estas acciones se corresponden como una particular toma de posición del Estado con respecto a la cuestión social, económica y sanitaria que aún se está desarrollando a escala global. Las políticas públicas, de las cuales sólo se mencionaron algunas, representan el conjunto de objetivos, decisiones y acciones desplegadas por el gobierno para el cuidado de la población. En un contexto sumamente difícil, las políticas sociales dictadas por el Gobierno nacional estuvieron orientadas a la distribución de la renta para garantizar el acceso de la población a los derechos más elementales.

El posicionamiento político del Gobierno nacional sólo pudo llevarse a cabo gracias a la existencia de una organizada estructura burocrática del Estado. Los trabajadores públicos de todo el país mostramos nuestro profundo compromiso con las funciones que tenemos asignadas.

Los postulados neoliberales del Estado mínimo intentaron, sin éxito, generar una burocracia desapasionada y despolitizada para que pueda ser fácilmente cooptada por los intereses de los poderes económicos. Por el contrario, durante la pandemia quedó en evidencia que la militancia y el compromiso político de los trabajadores estatales fueron fundamentales para cumplir con los objetivos planteados y generar mecanismos de inclusión social.

En ese sentido, es necesario revalorizar el rol central de la política como expresión popular en miras al diseño e implementación de políticas públicas adecuadas, inclusivas y participativas. La respuesta a la pandemia tiene que centrarse en lograr un mejor funcionamiento del aparato estatal, fortaleciendo el sistema democrático y el rol del Estado como actor económica, social y políticamente preponderante.

#### **4. EL TRABAJO REMOTO**

La decisión de implementar el teletrabajo en la administración pública se corresponde con la emergencia sanitaria ocasionada a partir de la pandemia del COVID 19 y del consecuente establecimiento del Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO), dictado por el Gobierno nacional mediante el Decreto n° 297/2020 y sus modificatorios. En ese sentido, entendemos que no es una modalidad buscada ni planificada, sino que es una respuesta inmediata a la situación de excepcionalidad que nos toca vivir. A diferencia de lo que sucede en el ámbito privado, los trabajadores públicos no optamos por el teletrabajo. Ahora bien, esta realidad que se pensó transitoria se ha vuelto sostenida en el tiempo y es probable que perdure aún más. Posiblemente, en algunos lugares y bajo determinadas circunstancias, el teletrabajo va a continuar en el ámbito de la administración pública, tal vez como una modalidad laboral híbrida entre trabajo presencial y remoto, en virtud de lo cual requiere ser analizado con mayor exhaustividad.

Antes de continuar, es preciso destacar que se entiende por teletrabajo a la realización de actos, tareas, procesos y/o servicios realizados total o parcialmente en el domicilio de los trabajadores o en lugares distintos a los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TICs).

En nuestro país, hasta el año 2020 no se contaba con un instrumento jurídico específicamente redactado para el teletrabajo. No se encontraba definido ni reglamentado puntualmente, aunque era receptado en algunas normativas más generales como en la Ley Nacional de Contrato de Trabajo n° 20.744 (artículo 171) y en Ley de Empleo n° 120 (artículo 2, inciso n). Asimismo, en resoluciones específicas como la Resolución n° 147/2012 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación Argentina y la Resolución N° 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Específicamente, mediante la Ley n° 25.800, se ratificó el Convenio n° 177 sobre trabajo a domicilio de la OIT, que promueve la igualdad de condición de esta modalidad de trabajo con respecto a la presencial como premisa general.

Producto de la pandemia, en abril del 2021 entró en vigencia la Ley n° 27.555, que establece los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de teletrabajo en el ámbito privado en nuestro país.

Es claro que el trabajo remoto genera especificidades que merecen ser atendidas. Si bien el teletrabajo permitió continuar con las misiones de las distintas dependencias públicas, la continuidad de su implementación requiere que se definan algunos criterios con el objeto de garantizar condiciones de trabajo dignas, equitativas y seguras para los trabajadores.

Un primer aspecto central relacionado con el teletrabajo es que cualquier discusión seria que se brinde sobre la temática debe darse en el marco de la **negociación colectiva**.

De acuerdo a la normativa vigente, el **principio general** de cualquier modalidad de trabajo remoto es que el mismo no puede lesionar el piso de conquistas laborales consagradas en los diferentes Convenios Colectivos vigentes. Los derechos, beneficios y garantías tienen que ser los mismos tanto para los trabajadores presenciales como remotos, o para quienes realizan un sistema de trabajo mixto entre ambas modalidades laborales. El trabajo remoto no puede afectar en ninguna circunstancia la remuneración de los trabajadores ni los principios de la carrera administrativa. Asimismo, el teletrabajo debe desarrollarse dentro de un horario habitual y normal, garantizando el cumplimiento de la jornada laboral establecida en las convenciones colectivas, como así también el derecho al descanso y a las retribuciones correspondientes por horas extraordinarias.

Si bien la implementación de la modalidad de teletrabajo en la administración pública se produjo ante la situación de emergencia sanitaria que atraviesa el país y luego de la implementación del ASPO, es necesario remarcar que la **modalidad de teletrabajo debe ser de carácter voluntario y contar con el consentimiento expreso del trabajador**. En ese sentido, y salvo cuestiones de fuerza mayor, el trabajador que se encuentre realizando teletrabajo podrá desistir del mismo en cualquier momento de la relación laboral.

La normativa sobre teletrabajo incorpora el **derecho a la desconexión digital** para preservar el derecho a una jornada laboral, sin obligación de recibir y responder notificaciones del empleador fuera de ese marco. Los trabajadores que realizan trabajo remoto tienen derecho a no ser molestados fuera de su horario laboral. El empleador no puede exigir al trabajador remoto la realización de tareas ni remitirle comunicaciones fuera de la jornada laboral, esto incluye correos electrónicos, llamadas y/o mensajes. El derecho a la desconexión digital tiene como finalidad garantizar al trabajador el respeto de su descanso, su intimidad y su privacidad personal y familiar.

También, cuestión que profundizaremos en el **capítulo 5**, los trabajadores que tengan a su cargo personas menores de edad, personas con discapacidad o adultos mayores dependientes tienen derecho a pautar horarios compatibles con las **tareas de cuidado** de esas personas y/o a interrumpir la jornada laboral para su atención.

La **provisión de elementos o equipos de trabajo** requeridos por el ejercicio de la función ha sido uno de los temas que presentó mayores reclamos por parte de los compañeros que se encuentran realizando teletrabajo. El empleador debe facilitar el acceso a los recursos tecnológicos, informativos, comunicacionales y preventivos y proveer de manera suficiente y adecuada los elementos de trabajo necesarios para el desarrollo del trabajo remoto, sin que ello implique a los trabajadores gastos no contemplados y/o el deterioro de sus bienes. Esto incluye la provisión, instalación, mantenimiento y reparación, como así también el soporte técnico correspondiente. En caso de no poder garantizarlos, se deberá establecer en el marco de la negociación colectiva una modalidad de compensación de gastos, la cual puede generarse, por ejemplo, a través de un adicional por conectividad o bien por el establecimiento de un sistema de reintegros de gastos en favor de los trabajadores. No contar con el equipamiento adecuado ocasiona la incursión en erogaciones no previstas, las cuales son destinadas mayormente a mejorar la conectividad del hogar, aprovisionarse de computadoras, sillas, teléfonos, impresoras, botiquines de primeros auxilios u otros elementos de trabajo y seguridad, como así también aquellos gastos relacionados con la reparación y el mantenimiento de los bienes propios dispuestos para el cumplimiento de las tareas. En definitiva, si esta situación no es encauzada adecuadamente, se genera una transferencia de gastos que correspondan a la parte empleadora hacia los trabajadores.

El acceso a las TICs genera **desigualdades digitales** por la evolución del uso de internet y el acceso a recursos que implican derechos (trabajo, educación, salud). Las **brechas digitales** implican personas excluidas. Las desigualdades digitales pueden amalgamar conflictos previos que resurgen con la necesidad de utilizar las nuevas tecnologías como forma de subsistencia laboral, incluso educativa y de salud.

A fin de reducir estas desigualdades, el empleador debe garantizar el acceso a todos los canales de comunicación e información existentes. También, debe ofrecer y fomentar la capacitación permanente y adecuada en cuanto a herramientas digitales y condiciones de seguridad e higiene en el ámbito doméstico.

En relación con esto, es muy importante que se trabaje con la **protección de los datos personales** mediante seguridad informática adecuada. El trabajador debe conocer la información que recaban sobre su persona los sistemas informáticos que utiliza el empleador, como así también sus características y sus riesgos. Se prohíben los sistemas de



vigilancia impuestos por la parte empleadora que violen la intimidad de la persona trabajadora.

El empleador es responsable de la **protección de la salud y seguridad profesional de los trabajadores**. En virtud de ello, debe realizar las acciones correspondientes a los efectos de detectar posibles situaciones de riesgo en los hogares, como así también establecer los mecanismos a través de los cuales garantizar un ambiente seguro y sano para el trabajador y su familia. Esto incluye la capacitación, la difusión de medidas preventivas y la provisión de elementos protección y seguridad adecuados (como botiquines y matafuegos).

A su vez, el empleador debe asegurar la cobertura del Seguro de Riesgos del Trabajo para todos los trabajadores que realicen teletrabajo. Siendo que es difícil que se plasmen las mismas condiciones en un hogar de vida familiar que en un establecimiento destinado al fin particular del cumplimiento de una tarea, será necesario incorporar normas propias de higiene y seguridad laboral. En la administración pública, las **Comisiones de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)** son las que deben ejercer el control sobre el cumplimiento de las medidas tendientes a la construcción de un ambiente laboral sano y seguro.

## 5. NUEVOS DEBATES: POLÍTICAS SOBRE TAREAS DE CUIDADO

Las **tareas de cuidado** son “actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad” (Rodríguez Enríquez y Marzoneto, 2016). En otras palabras, son todas las acciones que una persona realiza diariamente para atender las necesidades básicas para su subsistencia y la de su entorno. En ese sentido, las **políticas sobre tareas de cuidado** son un conjunto de objetivos, decisiones y acciones desplegados por el Estado y los demás actores colectivos con responsabilidad en la materia orientados a garantizar los derechos de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares y promover la distribución equitativa de las tareas de cuidado.

Existen distintas dimensiones de las tareas de cuidado:

- El **cuidado directo** de otras personas que demandan cuidados. Los casos más comunes son: menores de edad, adultos mayores, personas con discapacidad o con enfermedades crónicas.

- El **cuidado indirecto**, que hace referencia a todas las acciones necesarias para garantizar el cuidado. Algunos ejemplos pueden ser: cocinar, limpiar, ordenar, hacer compras de alimentos, medicamentos y/o vestimenta, traslados hacia instituciones educativas, de salud y/o esparcimiento, etc.
- El **autocuidado**, que es el tiempo empleado para la propia salud y bienestar.

Los **cuidados son un derecho**, ya que sin ellos no podríamos desarrollarnos. Todas las personas tenemos derecho al cuidado. El cuidado “es un derecho, universal, interdependiente e indivisible, con obligaciones positivas y negativas asociadas cuyo cumplimiento debe exigirse” (Pautassi y Zibecchi, 2013).

Las **tareas de cuidado son un trabajo**. Implican energía, tiempo y recursos. Estas labores han sido invisibilizadas y por consiguiente excluidas de los cálculos económicos por considerar que no aportaban valor a la economía de los países: “la subvaloración de los cuidados es la razón por la que no son reconocidos como un trabajo. Cuando no son remunerados, se los suelen ignorar en las estadísticas y si son remunerados, en su mayoría, se encuentran en la informalidad, sin la debida protección social” (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2021).

En ese sentido, el concepto **economía del cuidado** entrelaza lo económico -la forma en que las economías se benefician del trabajo de cuidados que no es reconocido ni remunerado-, lo social -las relaciones de clase y género- y lo político -los actores que demandan, sostienen o implementan políticas públicas que directa o indirectamente moldean la prestación y recepción de cuidados-.

Existe un importante compendio normativo sobre políticas de cuidado, tanto a nivel internacional como nacional. Solo para mencionar las más recientes, vale destacar el **Compromiso de Santiago (2020)** que impulsa políticas para la distribución equitativa de las responsabilidades del trabajo doméstico y de cuidados entre varones y mujeres o el **Consenso de Brasilia (2010)** que reconoce el derecho al cuidado como universal y promueve la realización de medidas activas para su materialización.

La OIT también ha dictado el ya mencionado **Convenio 190**, recientemente ratificado por nuestro país, que establece la importancia del enfoque de género y asigna un rol a los sindicatos en la prevención y el abordaje de la violencia y el acoso. En esa misma línea, los **Convenios 189 y 156** apuntan a que se garanticen condiciones de igualdad de oportunidades y trato a los trabajadores con responsabilidades familiares. En el **Convenio 165** se establece que, con miras a crear igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores, cada miembro debería incluir entre los objetivos de su política permitir a las

personas con responsabilidades familiares a ejercer su derecho a desempeñarse en un empleo sin ser objeto de discriminación ni conflicto.

En el plano nacional, la mentada **ley de teletrabajo** les otorga un reconocimiento específico a las tareas de cuidado, sumándose a la completa legislación sobre los derechos de las mujeres y la protección integral de quienes requieren cuidados (infancias, personas con discapacidad, adultos mayores, etc.).

A pesar de esta completa normativa, las **tareas de cuidado continúan siendo desiguales**. Estas tareas están estrechamente relacionadas con los prejuicios y estereotipos de género ya que, históricamente, han sido asociadas directamente a las identidades feminizadas. Su distribución injusta las vuelve un tema central para abordar las desigualdades entre los géneros. Las personas LGBTI+ también cargan con el mandato del cuidado.

Según un estudio del INDEC, el **75,5%** de las **tareas domésticas y de cuidado no remuneradas** son realizadas por mujeres. Las mujeres dedican en promedio **6,4 horas** diarias a estas labores, cuestión que tiene graves consecuencias en su inserción laboral (INDEC, 2013).

La participación en las tareas de cuidado influye en forma directa en la disponibilidad de tiempo para otras actividades, como el estudio, el trabajo remunerado y la participación en la vida sindical, por ejemplo. Siendo las mujeres las principales responsables de esas tareas, su desempeño en el empleo remunerado o su participación en la actividad sindical es muchas veces en jornadas parciales, lo cual conlleva a una tasa de participación menor a la de los hombres. Es común que exista sobre las mujeres la **dobles carga** de las responsabilidades familiares y el trabajo. Asimismo, las tareas de cuidado, además de las horas de dedicación directa que requieren poner el cuerpo, implican necesariamente planificación, organización y gestión -tomar decisiones y recordar horarios, tiempos, fechas, etc.- que suele recaer en las mujeres.

El **teletrabajo vino a profundizar esa desigualdad**. Considerando que el lugar del trabajo en la mayoría de estos casos es la vivienda del trabajador, la **dobles carga** de las responsabilidades familiares y el trabajo se produce en el mismo ámbito, en este caso, el hogar. Las personas frecuentemente conviven con sus hijos, con adultos mayores, muchas veces en espacios reducidos o en situación de hacinamiento.

Por ello, la normativa vigente sobre trabajo remoto exige a los empleadores que respeten los **derechos de intimidad y privacidad** de los trabajadores. La ley de teletrabajo contempla a las tareas de cuidado, considerando a quienes tengan a su cargo personas menores de edad, personas con discapacidad o adultos mayores convivientes, tienen derecho a requerir

horarios de trabajo compatibles con estas tareas y/o a reducir o interrumpir la jornada. Es decir, abarca la dimensión del cuidado directo que puede superponerse con la jornada laboral. Cualquier obstaculización que se genere el empleador al cumplimiento de las tareas de cuidado se considerará como un acto discriminatorio.

A su vez, la normativa contempla la reversibilidad del consentimiento prestado por el trabajador para la realización de trabajo remoto, sin ningún tipo de aviso por anticipado, con motivo de reducir la exposición al **riesgo de violencia en el hogar**. Esto da cuenta del real crecimiento de la violencia de género durante el confinamiento y las dificultades que trajo aparejada tanto la pandemia en sí como el trabajo desde el hogar en soledad o ejerciendo otras tareas familiares.

En virtud de las **nuevas modalidades de educación** en base a sistemas mixtos de virtualidad, los niños requieren mayor atención. En los hogares, el uso compartido de los mismos dispositivos tecnológicos, tanto para los niños como para las personas que trabajan con esta modalidad, pueden dificultar la convivencia y la división de vida privada con la laboral.

Las tareas de cuidado, la carga mental y el tiempo que insume la organización familiar, suelen no ser reconocidas. **Las tareas de cuidado son invisibilizadas porque no son valoradas**. Tampoco se las compensa económicamente. Implican un trabajo no remunerado.

En una escala mayor de **desigualdad estructural**, durante la cuarentena aumentó la exposición a la violencia de género y abuso. Aumentaron los femicidios y las violencias intrafamiliares que involucran a mujeres y niños. Las llamadas a la línea telefónica 144, en la cual se brinda atención, contención y asesoramiento ante situaciones de violencia de género, se incrementaron en la pandemia un 39% (Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, 2020).

También, quienes viven en asentamientos informales, los adultos mayores, las personas con discapacidad, o la comunidad trans, o quienes simplemente no cuentan con los medios tecnológicos, encontraron obstáculos adicionales para acceder a servicios esenciales o escapar de situaciones de violencia dentro de los hogares.

Entonces, **los riesgos se acentuaron con el aislamiento de las redes de protección social**. La modalidad prolongada del trabajo desde los hogares donde se viven situaciones de violencia puede propiciar a alejarse de los círculos de contención.

En ese sentido, los **sindicatos somos un actor clave** no solo para que se garanticen los derechos laborales, sino también para recomponer los lazos de compañerismo y solidaridad que fueron lesionados por la pandemia y poner en agenda, con acciones concretas, la necesidad de tomar medidas para romper todas las barreras que generan discriminación y desigualdad entre los trabajadores.

## 6. HECHOS, NO PALABRAS

En el presente apartado enumeramos algunas de las acciones realizadas por la delegación **UPCN Defensoría** durante la pandemia con el objetivo de acortar esa distancia que la pandemia nos impuso con nuestros compañeros. Especialmente, se traen a consideración aquellos hechos orientados a que se garanticen las condiciones de higiene y seguridad para los compañeros que realizan trabajo presencial y trabajo remoto, como así también para generar espacios de comunicación, contención, debate y reflexión. Desde **UPCN Defensoría** estamos convencidos que la mejor forma de representar a nuestros compañeros no es con discursos, sino con hechos concretos que mejoren su calidad laboral y de vida.

A partir del aislamiento dispuesto por el Gobierno nacional en el mes de marzo de 2020, decidimos **reforzar todos los canales de comunicación y contención** que teníamos antes de la pandemia. Además de la difusión permanente sobre novedades gremiales, se estableció una comunicación personalizada con los afiliados. También remitimos comunicaciones sobre medidas de prevención por los distintos canales de comunicación con los que contamos.

Realizamos **reuniones virtuales** de afiliados para discutir aspectos puntuales y como espacio para compartir experiencias y sensaciones. Paralelamente, mantuvimos la **oficina gremial** abierta el mayor tiempo posible (cumpliendo todos los protocolos y normas de cuidado) y recorrimos los **operativos de trabajo territorial** que llevan a cabo periódicamente los trabajadores de la Defensoría.

A su vez, acercamos los **beneficios del sindicato** a los trabajadores. Para ello, entregamos en sus domicilios los kits escolares, los regalos por día de las infancias y los cochecitos para quienes tuvieron hijos durante la pandemia. A fin del año pasado, realizamos un encuentro virtual que culminó con el sorteo de importantes premios para nuestros afiliados.

También, de manera virtual, realizamos **actividades del grupo de género** para promover la inclusión social, la no discriminación y la necesidad de contar con espacios amigables para la alimentación y la lactancia, entre otras temáticas de interés.

Elaboramos una revista, **Palabra Colectiva**, para que los compañeros puedan expresar su voz y cuenten con un ámbito para difundir sus actividades. En los tres números publicados hasta el momento realizamos entrevistas a compañeras comprometidas con la defensa de los derechos de los trabajadores.

Considerando el difícil contexto social, participamos de **acciones solidarias**. Realizamos donaciones al centro de recuperación de adicciones Madre Teresa, que depende de la Parroquia de Caacupé (21-24), en donde residen mujeres con hijos. El mismo está ubicado en el Partido de General Rodríguez y cuenta con un jardín de primera infancia y un centro de apoyo escolar.

Desde la **CyMAT** trabajamos fuertemente para que se garantice la provisión de los elementos de trabajo para los compañeros que realizan teletrabajo. A su vez, participamos de la elaboración de los protocolos de prevención contra el coronavirus y de las mesas de trabajo que se están llevando a cabo para organizar la vuelta a la presencialidad.

Con respecto a las **tareas de cuidado compartidas**, trabajamos fuertemente para que se respeten los horarios laborales y que sean compatibles con estas tareas. Para ello, además de hablar permanentemente con nuestros compañeros y con las autoridades del organismo, reforzamos que en nuestro **Convenio Colectivo de Trabajo** existe un amplio abordaje sobre la igualdad de oportunidades y trato y la no discriminación en todas sus formas. Además, recordamos a nuestros compañeros la plena vigencia de las licencias y beneficios que van en sintonía con esta temática.

En el marco de la **Comisión de Equidad Laboral (CEL)**, mejoramos el **Protocolo de Prevención y Actuación ante casos de Violencia de Género**, elaboramos el **Protocolo para la Prevención, Intervención y Erradicación de la Violencia Laboral** y promovimos el **cupo laboral para personas trans**, todo ello para seguir trabajando en la construcción de **ambientes laborales libres de discriminación y violencia**.

## 7. REFLEXIONES FINALES

Entre otras cuestiones, la pandemia del coronavirus produjo un aumento de la digitalización de las actividades que impacta directamente en el mundo laboral. Es probable que muchas

actividades se adecúen a la modalidad de trabajo virtual más allá de superarse la pandemia, considerando que la transformación digital es vista como un cambio irreversible que tiende a profundizarse (Poppi, 2020).

A lo largo de esta presentación, realizamos una contextualización histórica y normativa sobre el teletrabajo, como así también sobre los impactos que genera en la vida laboral y personal de los trabajadores. Sin dudas, el teletrabajo presenta ciertos aspectos que deben ser valorados en términos de independencia, autonomía, disposición del tiempo y reducción de los costos, fundamentalmente los relacionados con la movilidad. También es cierto que facilitó la inclusión en el mercado de trabajo a grupos de personas mayores, mujeres con hijos pequeños y personas con discapacidad o con dificultades para movilizarse.

Ahora bien, el teletrabajo excluye a una parte de la población, toda vez que requiere de cierta capacitación y acceso a las tecnologías básicas como computadoras, Internet y teléfonos celulares. Se observó que el teletrabajo agravó las desigualdades existentes en cuanto a la distribución de las tareas de cuidado y profundizó las desigualdades estructurales. Asimismo, la pérdida de sociabilidad de una persona que deja de relacionarse con sus compañeros en un espacio laboral puede implicar dificultades para la realización de su trabajo de manera adecuada, sufrimiento psicológico y pérdida de las redes de contención social.

Como garante de derechos, el Estado debe tener un rol central en la defensa de los derechos laborales y en la reducción de las desigualdades estructurales. En esa línea, debe velar por una distribución más equitativa de las tareas de cuidado, considerándolas en el diseño de políticas públicas que cuestionen las pautas arraigadas y estén orientadas a habilitar formas de organización más justas e igualitarias.

Los sindicatos jugamos un papel fundamental en miras de garantizar condiciones de trabajo dignas, equitativas y seguras, así como para promover la igualdad de oportunidades y trato entre los trabajadores. En términos de políticas sobre tareas de cuidado, es necesario avanzar hacia la paridad de género en la composición de todas las estructuras gremiales, nutrir los Convenios Colectivos de Trabajo con derechos que se alimenten de las cambiantes demandas de los trabajadores y sus familias en materia de cuidados, promover una mejora permanente en las condiciones laborales, generar espacios de debate e intercambio que permitan visibilizar las problemáticas y encontrar soluciones colectivas a las cuestiones que afectan a los trabajadores.

La salida de esta crisis no puede ser planteada en términos individuales, necesariamente se requiere del trabajo solidario y mancomunado de los trabajadores organizados. Por ello, es

fundamental que pensemos la postpandemia en términos colectivos. Desde los gremios tenemos que lograr que la negociación colectiva sea el ámbito de discusión para saldar las diferencias y ampliar derechos para el conjunto de los trabajadores.

A modo de cierre, corresponde dejar planteados una serie de interrogantes: ¿La crisis global que estamos atravesando permitirá pensar un cambio en el modelo de acumulación y una revalorización del rol del Estado como actor económico y socialmente clave? ¿De qué manera continuará el teletrabajo en la administración pública una vez finalizada la pandemia? ¿Conviene incorporar en los Convenios Colectivos de Trabajo normativa específica sobre trabajo remoto o solamente considerarlo como una situación excepcional producto de la emergencia sanitaria?

Esperemos que este trabajo sirva de aporte para los debates que necesariamente se tendrán que producir en el corto plazo sobre el futuro del trabajo, los cuales deberán incluir el enfoque de derechos humanos y la perspectiva de género. Estamos convencidos que somos los propios trabajadores los que debemos conducir estas discusiones y marcar el camino para garantizar la defensa de lo conquistado, construir conocimiento desde los trabajadores estatales y lograr nuevos y mejores derechos laborales y sociales para nuestros compañeros.

## **8. BIBLIOGRAFÍA**

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2013). *Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo*.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020). *Resolución nº 15/2020*.

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021). *Igualdad en los cuidados*.

Naciones Unidas (2006). *Preguntas frecuentes sobre el enfoque de derechos humanos en la cooperación para el desarrollo para los derechos humanos*.

Pautassi, L. y Zibecchi, C. (coord.) (2013). *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura*. Editorial Biblos.

Poppi, R. (2020). *Digitalización de la Gestión pública, avances, límites y posibilidades*. Editorial Asuntos del Sur.



Rodríguez Enríquez, C. M. y Marzonetto, G. L. (2016). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, Año 4 (8).