

La Otredad en Pandemia. Trabajadoras y Trabajadores Estatales y de la Gestión Pública en Pandemia: Debates en torno al trabajo remoto y el Estado.

Autora/es: Celeste Panizoni

Eje 5: Estado y políticas públicas

Mesa 241: *“Trabajadoras y trabajadores estatales y la gestión pública en pandemia: Debates en torno al trabajo remoto y al Estado”.*

Institución de pertenencia: UPCN

E-mail: celestepanizoni@gmail.com

Resumen: Somos en relación con un otro, y esta situación de pandemia, cada persona la vive a su manera. Ya no somos aquellos que éramos, ya fuimos modificados por diferentes experiencias. ¿Cómo vamos a reconocernos cuando nos toque volver a nuestros puestos de trabajo? Como seres humanos somos sociales por naturaleza y socializamos en tres ámbitos fundamentalmente; nuestro hogar, la escuela o ámbito académico, y en nuestro lugar de trabajo. No podemos perder ámbitos sociales. Para nosotros y nosotras el/la compañero/a es un ser integral, trabajador/a, persona, amigo/a, familia. Sus potenciales conflictos afloran en todos sus aspectos y deben ser atendidos de la misma manera. Atendiendo al compañero desde y en todos los aspectos que lo conforman. Para lograr no perder contacto con nuestros compañeros/as implementamos una red de comunicación piramidal por medios electrónicos y telefónicos, con una circulación fluida de información de parte de las y los delegados a las y los afiliados y recolección de inquietudes de los afiliados en sentido inverso. Aplicamos como metodología de comunicación y acercamiento la entrega en mano puerta a puerta de todas las campañas de acción social. Las y los compañeros no pueden estar incomunicados en esta situación y así lo considera nuestra Delegación gremial. Es por eso, que las y los delegados estamos permanentemente conectados vía zoom con la intención de reinventarnos día a día para mejorar los servicios y contención de nuestra organización para con nuestros afiliados.

1. Introducción

El presente trabajo pretende reflexionar y analizar la otredad. Es decir, como somos en relación con un Otro; somos hijos e hijas en relación a nuestros padres, somos compañeros y compañeras en relación a los mismos y en este sentido el Otro nos completa. En esta ponencia, la otredad está representada por los trabajadores y trabajadoras Estatales y de la Gestión Pública en pandemia a partir de las experiencias y problemáticas que fueron surgiendo durante este acontecimiento mundial. El enfoque que se aplica en este trabajo es Filosófico y Doctrinario ya que como organización gremial que asienta sus bases en la doctrina Peronista tenemos como convicción que *“El hombre puede desafiar cualquier mudanza si se halla armado de una sólida verdad”* (Perón, [1949] 2020). Consideramos que la filosofía posibilita llevar al campo visible lo que suele pasar inadvertido, ir más allá de lo aparente, observando sobre todo las relaciones directas entre los trabajadores y trabajadoras con una visión integral de los mismos, inmersos en su realidad concreta y particular. Además, este enfoque nos permite interpelarnos como vamos a reconocernos cuando nos toque volver de manera presencial a nuestros puestos de trabajo dado que como seres humanos somos sociales por naturaleza y socializamos en tres ámbitos fundamentales; el hogar, la escuela o espacios académicos y en nuestros lugares de trabajo. Va contra la naturaleza humana la pérdida de ámbitos sociales, sobre todo si se trata del ámbito laboral porque es allí en donde nos reconocemos como compañeros y compañeras. Es importante hacer hincapié en cómo nos vinculamos con el Otro y de qué manera se va efectivizar el retorno a nuestros puestos de trabajo habituales.

En esta dirección, el Organismo en el cual se lleva a cabo este trabajo sindical es el Ente Único Regulador de los Servicios Públicos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (EURSPCABA); conducido por un cuerpo colegiado integrado por un Presidente y cuatro Vocales titulares (Directores y Directoras), y una estructura piramidal conformada por alrededor de quinientos trabajadores y trabajadoras, los cuales se podrían clasificar en las siguientes categorías:

- Personal Jerárquico compuesto por alrededor de 50 trabajadores y trabajadoras

- Fiscalizadores que suman un total de 198 trabajadoras y trabajadores en la vía pública con aplicación telefónica como herramienta fundamental y sin presencia en el organismo.
- Personal técnico y administrativo que consta de aproximadamente 252 compañeros y compañeras presentes en el organismo y distribuidos en las distintas áreas que componen habitualmente todo organismo de control de estas características.

Nuestra Filial gremial está integrada por ocho delegadas y ocho delegados de los cuales la gran mayoría son profesionales y se fueron designando las secretarías a las y los compañeros según su profesión, inquietudes y participación. Asimismo, en esta última gestión de la comisión interna es la primera en la que el número de afiliados llega al 25% del personal aproximadamente, lo cual nos permitió, además de enfocar nuestras actividades a las tareas gremiales orientadas a afiliar compañeras y compañeros –tal como se vino haciendo desde los inicios de nuestra actividad en el organismo-, activar las mesas de trabajo de cada secretaría con uno/una o más responsables a cargo, siendo ellos y ellas compañeros y compañeras idóneas para desempeñar la conducción de las diferentes Secretarías debido a su formación académica, profesional o trayectoria. Por este motivo es la Secretaría de Profesionales la que nuclea a la gran mayoría de Secretarías y Secretarios de otras secretarías y compañeras y compañeros profesionales cada uno/a en su respectiva responsabilidad asignada, más colaboradores y colaboradoras que participan de las actividades aportando conocimiento, experiencia y fuerza de trabajo vital para toda Organización Sindical. Esta metodología de acción gremial basada en la capacidad aglutinante de la Secretaría de Profesionales, nos permitió que se pudiera trabajar de manera transversal y en equipo cada una de las actividades propuestas tanto por la Seccional de Trabajadores Públicos Nacionales y del GCBA, como por iniciativa propia de los miembros de la comisión interna. Así, de manera coordinada obtuvieron resultados superadores a las expectativas buscadas.

2. Estado de Situación

Todo cambio de gobierno presupone en la gran mayoría de la sociedad una renovación de esperanzas y anhelos de buenaventura, sobre todo si el gobierno saliente se trató de una gestión neoliberal especuladora y desinteresada por el Otro como lo fue el Gobierno de Juntos por el Cambio, que se propuso como meta además

fomentar el individualismo y la meritocracia como herramientas para generar desesperanza y conformismo. En este contexto, una coalición peronista, como la es el Frente de Todos, conducido por el Dr. Alberto Fernández y la Dra. Cristina Fernández, asumió el gobierno nacional y tiene como propósito alcanzar un modelo de desarrollo económico con inclusión social para todas y todos los Argentinos por igual. No obstante, luego de la debacle económica y social que nos dejó la gestión anterior, apenas dos o tres meses de asumir las nuevas autoridades el Poder Ejecutivo, se desató una pandemia mundial y mortal que empujó a la gestión a cambiar cualquiera fuera el rumbo que pretendiera dar a la economía y al desarrollo social hacia la batalla contra un virus inesperado que nos tomó por sorpresa a todas y a todos y dejó en segundo plano todo proyecto de desarrollo económico, prevaleciendo las estrategias de inclusión y contención social de emergencia tendientes a proteger a los más postergados.

En este sentido, esa coyuntura dada a partir de una emergencia sin preparación ni capacitación previa, nos impuso el trabajo remoto. En el caso del Estado, se está garantizando la continuidad del funcionamiento del mismo a partir de ese trabajo domiciliario, ya que a lo que a se está haciendo no se lo puede catalogar como teletrabajo por tratarse solo de un paliativo circunstancial para que el propio Estado pueda seguir funcionando en estas condiciones adversas. La situación descrita no nos resultó ajena, en cuanto a la actividad sindical en nuestro Organismo nos obligó a reinventarnos cada día para poder atender las inquietudes de nuestros compañeros y compañeras trabajadores del Ente.

3. Primeras acciones Gremiales

Días previos a la declaración de la cuarentena y previendo que la misma iba a ser inminente, comenzamos como Filial UPCN Ente Regulador las tratativas con las autoridades del Organismo para que se provea a la totalidad del personal de las medidas sanitarias de prevención hasta ese momento reconocidas, como por ejemplo: alcohol gel en los escritorios, vehículos del Organismo y accesos al edificio. Lo cual fue aceptado y aprobado por las autoridades e implementado en cuestión de cuarenta y ocho horas; aplicando de esta manera una medida inicial de seguridad para el conjunto de las y los trabajadores y trabajadoras de la casa. A continuación, ya declarado el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), solicitamos vehementemente para aquellos reconocidos grupos de riesgo por enfermedades

preexistentes, casos de embarazo y la franja etaria de sesenta años o más, que se les exija quedarse en sus hogares para el cuidado de su salud, lo cual fue rechazado en primera instancia por el Presidente de esa dependencia estatal pero aceptado cuando el Sr. Presidente de la Nación Alberto Fernández firmara el primer decreto anunciando esas licencias obligatorias. Solo en ese momento se dispuso que los grupos de trabajadores y trabajadoras mencionados anteriormente se quedasen en sus hogares protegiendo su salud y la de propios y ajenos. Una vez decretado el ASPO, y siendo reconocido el derecho de todas y todos los trabajadores y trabajadoras de permanecer en sus hogares protegiendo su salud y la de sus familias, comenzamos a idear a partir de nuestras propias experiencias empíricas, alternativas para proponerle a la conducción del organismo continuar trabajando sin poner en riesgo la salud de las y los trabajadores ni vulnerar los derechos que le otorgaban los decretos presidenciales.

Bajo esta nueva modalidad de trabajo remoto que no solo distanció a los y las trabajadoras y trabajadoras en cuanto a las funciones específicas en el organismo y entre sí, sino que también nos afectó en cuanto a delegación gremial, puesto que impidió que llevásemos a cabo nuestras reuniones semanales habituales en las cuales trabajábamos los temas cotidianos, proyectos particulares y las estrategias a medianos y largo plazo. De este modo, debimos recrear la dinámica interna de la delegación y los métodos de comunicación entre nosotros y para con los afiliados y afiliadas. Para ello, recurrimos a la plataforma virtual *zoom* y continuamos reuniéndonos por medio de esa modalidad. En cuanto a la comunicación con las trabajadoras y trabajadores, reorganizamos al grupo de delegados, de forma tal que cada uno/a de nosotros/as tenga la responsabilidad de comunicarse vía telefónica personalizada o vía grupos encadenados de *WhatsApp* en casos de información general o flyers con un segmento determinado de nuestro padrón de afiliados que consta de entre doce y quince afiliados por delegado. De esa manera, logramos que la información fluya rápida y efectivamente tanto de forma descendente en cuanto a lo que tenemos para comunicar desde la delegación hacia los compañeros y compañeras, como así también de forma ascendente, ante las inquietudes y problemáticas comunicadas por los mismos hacia nosotros y nosotras.

Al día de hoy seguimos trabajando bajo esta modalidad. Modalidad que no nos resultó nueva ni ajena, debido a que el funcionamiento normal aplicado en nuestro Organismo

a partir del año 2018 en el caso de los y las compañeras y compañeros dedicados a fiscalizar los Servicios en la vía pública, lo hacen por medio de una aplicación telefónica provista por el área de sistemas que permite que un fiscalizador se traslade desde su domicilio a la zona a controlar: loguearse al entrar en la zona, realizar sus tareas en la vía pública, y retornar a su domicilio al finalizar sin necesidad de concurrir al organismo. Es un método muy práctico pero que conlleva el perjuicio de que los y las mismas no concurren por ninguna circunstancia al Ente ya que hasta los tramites inherente al área de Recursos Humanos (pedidos de licencias, recibos de sueldo y demás) se realizan a través de una plataforma virtual desde los mismos celulares o desde cualquier dispositivo o PC vía internet, lo cual hace que ya se pierda un espacio de socialización primario para todos ellos y ellas.

En cuanto a la tarea desde los domicilios de los compañeros y compañeras, ya habíamos sentado un precedente al respecto dado que a mediados del año 2019 tramitamos que un compañero del Área Jurídica por problemas crónicos de salud que le impedían trasladarse hasta el organismo y que no cuadraba bajo ningún tipo de licencia establecida en la normativa, pudiera trabajar desde su domicilio y asistir solo un día por semana al Ente para presentar lo elaborado. Es por eso que si bien al momento de quedarnos todas y todos en casa pudimos seguir trabajando de una u otra manera. Le solicitamos a las autoridades que, dado que no podían proveerles los elementos y equipamiento como las medidas de seguridad ni las condiciones de medioambiente de trabajo a cada uno y una de ellos y ellas en sus domicilios, se les brindara el apoyo y servicio técnico de forma domiciliaria o virtual según fuera el requerimiento del caso para asegurar el mantenimiento de las herramientas personales de cada uno y una que pusieron a disposición del organismo, tanto como la conectividad y los recursos necesarios para poder continuar trabajando en tiempo y forma sin verse perjudicada la dinámica tanto de las fiscalizaciones como el trabajo administrativo pertinente a cada área del Organismo. Bajo esta modalidad continuamos atendiendo las inquietudes de las y los trabajadores y trabajadoras hasta el día de hoy.

En cuanto a los y las fiscalizadores y fiscalizadoras, y dado que si bien debían quedarse en sus casas, es sabido que al menos a proveerse de víveres saldrían a las calles con los cuidados correspondientes, se propuso a partir del interés por parte de las y los trabajadores de salir a trabajar y por parte de las autoridades de continuar

funcionando como Organismo de Control Externo, que se les reasignaran zonas a las y los fiscalizadores que así lo desearan y siempre, hasta el día de hoy, de forma voluntaria, en las inmediaciones de sus domicilios proveyéndolos/las de elementos de bioseguridad -alcohol gel, guantes de látex y barbijos- de forma domiciliaria pudiendo así desarrollar sus actividades y de esta forma hacer reactivar al organismo que se nutre de las fiscalizaciones, así como de las denuncia, consultas o reclamos efectuadas vía *Call Center* situado en el edificio del Organismo.

Respecto del *Call Center*, hemos demandado que se alternaran las compañeras que allí desempeñan sus actividades y se las traslade ida y vuelta, desde y hasta sus domicilios, en los vehículos propiedad del Organismo con sus respectivos choferes. De este modo, una proporción de estas trabajadoras se desempeñó de esa manera y a otras se le instaló el sistema de comunicaciones del *Call Center* en su domicilio por cuestiones de lejanía respecto del Ente Regulador. Una de las particularidades del Organismo es que naturalmente cuenta con sistema de trabajo desde el hogar por el caso ya comentado, sistema de trabajo exclusivo en la vía pública sin concurrir al edificio como es el sistema vía aplicación telefónica de fiscalización y con trabajo presencial.

4. Acciones gremiales desde diferentes áreas temáticas durante la pandemia.

Trabajo de la Secretaría de Capacitación

En cuanto a la Secretaría de Capacitación y Carrera Administrativa, se trabaja permanentemente en forma conjunta con el Área de Sistemas del Ente Regulador en la adaptación de los cursos presenciales imprescindibles para nuestra carrera administrativa a la forma virtual para que el conjunto de trabajadores y trabajadoras pueda completarlos de manera virtual, desde su PC o teléfono celular, sin dejar a nadie excluido de poder cumplir con dicho requisito.

En tiempos de trabajo presencial el Plan Anual de Capacitación se elabora para dar respuesta a los requerimientos de las distintas Gerencias del Organismo. El mismo consta de cursos transversales, que dan respuesta a las necesidades comunes a todos los trabajadores del Ente y cursos específicos para cada tarea que se desarrolla (desde las tareas administrativas a las de inspección de servicios).

Con la sorpresiva llegada de la pandemia, y su correspondiente aislamiento, nos encontramos con el desafío de capacitar a los trabajadores para asegurarles así el derecho establecido por la Carrera Administrativa. En el mes de marzo de 2020 nos encontrábamos finalizando el Plan Anual de Capacitación, sin embargo fue necesaria una reformulación del mismo.

La Gerencia de Modernización elaboró una plataforma virtual denominada "TU ENTE" para realizar en forma virtual todos los trámites que se venían realizando en forma presencial en RRHH (retiro de recibos de sueldo, solicitud de licencias, etc.).

En un trabajo conjunto con el Área de Sistemas se elaboró dentro de esa aplicación una parte destinada a los cursos de Capacitación. Desde allí cada trabajador puede visualizar los cursos que ha realizado y sus correspondientes certificados. También tiene un acceso (con usuario y contraseña individual) que lo vincula con la PLATAFORMA DE CAPACITACION.

La PLATAFORMA DE CAPACITACION fue diseñada con la colaboración del Área Sistemas del Organismo y planteó un reto importante ya que para poder dictar los cursos fue necesaria una capacitación previa para los trabajadores de la UCAP (Unidad de Capacitación) que fue realizada íntegramente en forma virtual.

Respecto de las temáticas a abordar en los cursos, en el año 2020 se decidió dictar el curso "PROTOCOLO DE ACCION PARA LA PREVENCION DE LA VIOLENCIA DE GENERO, IDENTIDAD DE GENERO Y DISCRIMINACION". El mismo alcanzó a la totalidad de trabajadores del Ente. Se elaboró, en cumplimiento de la Ley Micaela y para difundir los principales aspectos y alcances del **Protocolo de Acción para la Prevención de Violencia de Género, Identidad de Género y Discriminación** que entró en vigencia a través de la Res. N°120-ERSP/2019.

El segundo curso dictado por la UCAP en 2020 fue el de "ACTUALIZACION NORMATIVA EURSPCABA". El mismo se diseñó para transmitir información relativa al marco legal que le dio origen al organismo, a sus misiones y funciones, así como también a su composición, estructura, áreas de gestión e innovaciones llevadas a cabo. También, se realizaba un análisis pormenorizado de cada uno de los servicios sujetos al control del Ente con sus correspondientes marcos normativos. Este curso también alcanzó a todos los trabajadores más allá que algunos no desarrollan sus tareas específicas en temas de Control.

Este año 2021 nos encuentra mejor posicionados y con mayor experiencia. Se realizó un análisis de los requerimientos de Capacitación planteados por las Gerencias y se observó que todos coincidían en que resultaba indispensable una capacitación en las herramientas informáticas principales que se usan en el Ente dado que una gran cantidad de trabajadoras y trabajadores presentaron inquietudes, dudas y falta de información al respecto.

Así, se diseñaron dos cursos transversales, que alcanzan a la totalidad de las y los trabajadoras y trabajadores. En ellos se explican, en forma práctica y accesible (a través de videos, *power points* y capturas de pantalla) las funciones y modo de uso de los principales programas disponibles. Los cursos denominados “NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS AL TRABAJO 1 Y 2” recorren los siguientes programas y aplicaciones: *outlook, onedrive, calendar, teams, office 365*, plataforma TU ENTE y plataforma de Capacitación. Herramientas que son utilizadas en nuestro organismo para realizar cualquier tarea que sea requerida.

Para lograr que las posibilidades de completar los dos cursos obligatorios de forma virtual fuera para todas y todos los trabajadores por igual, se llevó a cabo una suerte de sondeo de situación de cada uno de ellos recabando información acerca del acceso a las herramientas tecnológicas necesarias y el conocimiento de las mismas para realizar los mencionados cursos. Ello arrojó que un porcentaje menor de los trabajadores y trabajadoras necesitaban apoyo tecnológico y tutorial, que fue en el caso de la necesidad de equipamiento gestionado ante la gerencia de sistemas y en los casos de necesidad de capacitación tutorial fue provisto por los y las integrantes de la filial para que nadie quedara sin completar sus capacitaciones a causa del ASPO.

Trabajo de la Secretaria de Igualdad de Oportunidades y de Trato (SIOT)

Secretaria de SIOT, Cra. Dra. Aldana Ros (Abogada, Docente Universitaria)

Desde la Secretaria de Igualdad de Oportunidades y de Trato de nuestra Delegación gremial hemos estado en contacto con las y los afiliados a los fines de brindarles acompañamiento en el proceso de adaptación de las diversas tareas desarrolladas por cada uno en el Organismo teniendo en cuenta las circunstancias personales con para que se les garantice un trato adecuado y contemplativo de las adversidades presentes con motivo de la pandemia. A su vez, se han impulsado y desarrollado, en modalidad a distancia y a través de medios digitales, diversas actividades en fechas

conmemorativas relevantes, como por ejemplo: elaboración y difusión de video con motivo del 8 de marzo, difusión y reflexión acerca del 25 de noviembre, entre otras. Asimismo, se identificaron y plasmaron los logros de nuestra Organización sindical en la conquista de derechos, tales como la incorporación de las licencias por violencia de género y violencia familiar. Del mismo modo, se ha trabajado en conjunto con el área de capacitación interna del Organismo para la elaboración del contenido correspondiente al curso sobre el protocolo aplicable para casos de violencia de género y violencia laboral, dirigido a todo el personal del Ente. También, hemos participado en distintas reuniones y plenarios organizados por la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y de Trato de la Seccional de las y los trabajadores del sector público nacional, de la CABA y organismos descentralizados.

Trabajo de la Secretaría de Acción Social

Desde la Secretaria de Acción Social se han realizado distintas reuniones y plenarios convocados por nuestra Seccional, en constante articulación para el desarrollo de las actividades planificadas, siendo éstas las correspondientes a Campaña de Kits Escolares y Día de la Niñez. Respecto a ambas actividades, podemos destacar el alto nivel organizativo de la Secretaria Gremial y Organización de nuestra Filial al coordinar y hacer posible la entrega efectiva de los elementos didácticos dirigidos a hijas e hijos de nuestros afiliados planificando la recepción, logística y entrega en sus domicilios tanto de los kits escolares como también los juguetes del día de la niñez. Cabe destacar que para fin de año 2020, al no poder organizar nuestro encuentro anual en el predio de Ezeiza, llevamos a cabo un sorteo de canastas navideñas vía *zoom* por medio de un bolillero y dichas canastas también fueron entregadas a las y los compañeros en sus propios domicilios poniendo en práctica la logística desarrollada por la secretaria Gremial para todas y cada una de las actividades de entrega de kits, ajuares, juguetes o lo que fuera necesario entregar a los y las compañeras y compañeros. También hemos tramitado subsidios mediante la comunicación a través de medios electrónicos, lo cual fue notablemente exitoso.

Trabajo de la Secretaría de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)

Desde un primer momento de la pandemia e incluso antes de decretarse la cuarentena, la Secretaría se planteó un estado de alerta máxima en nuestro Organismo. En comunicación directa e incluso con la participación de nuestro Secretario de CyMAT en el equipo de trabajo de la Secretaría CyMAT de la Seccional Trabajadores Públicos Nacionales y del Gobierno de la CABA, hemos puesto en práctica todas y cada una de las recomendaciones de la Secretaría de Seccional a cargo de la Cra. Analía Rampello respecto a la evaluación de situación de todos y cada uno y los afiliados y afiliadas como ser, el seguimiento vía *whatsapp*, *zoom*, video llamada o telefónicamente para ir monitoreando las condiciones de trabajo de cada uno de ellos y ellas.

En el mes de Agosto del 2020 presentamos ante las autoridades del Organismo el protocolo de prevención y actuación frente al Covid-19, el cual fue muy bien recibido pero aun no fue homologado, dado que la decisión política del Organismo es la de no retornar hasta tanto se encuentre todo el personal vacunado. Por lo cual, dada la actual campaña de vacunación, tal vez para cuando se exponga esta ponencia, se encuentre discutido, elaborado e implementado dicho protocolo.

Se realizó un manual sobre las medidas preventivas del Covid-19 de cada tarea en el Organismo y se proveyó información la Mesa de Profesionales para la elaboración de las placas de difusión de recomendaciones y sugerencias en pandemia que elaboró dicha Secretaría. Siempre en vilo y atentos al devenir de la dinámica de esta pandemia, seguimos trabajando en los pormenores que se suceden día a día y en la implementación de cada una de las medidas y sugerencias vertidas por la Secretaría CyMAT de Seccional.

Trabajo de la Secretaría Gremial

Cabe destacar que a pesar del contexto adverso en el cual nos situamos actualmente para el normal desempeño de las actividades sindicales habituales, la Secretaría Gremial, tomando como herramientas y capitalizando la labor de las distintas secretarías de la Delegación, continuó incesante traccionando a partir de las mismas y logrando adhesiones y afiliaciones aun en tiempos de cuarentena. Lo cual nos indica que todo el esfuerzo realizado para contener y cuidar la integridad de los y las compañeras del organismo dio resultados efectivos y palpables que se vieron reflejados no solo en las mejoras en las condiciones de trabajo de los mismos, sino

que también se expresaron en el incremento de nuestro padrón de afiliados y afiliadas.

Trabajo de la Secretaría de Profesionales

La Secretaría de profesionales cuenta con una denominada “Mesa de Profesionales de UPCN Ente Regulador” compuesta por delegados, delegadas y colaboradores afiliados y afiliadas profesionales todos y todas en distintas materias y ramas. En cuanto a la estrategia de conformación de la Filial respecto a la designación de los distintos cargos del ODI se tomó en cuenta para ello, la profesión, idoneidad y tareas que venían desempeñando previamente para con la delegación previamente a su nombramiento. Dada esta metodología, es que la amplia mayoría de las Secretaría de la delegación se encuentra a cargo de un o una profesional idónea respecto de las actividades inherentes a cada una de ellas. Todos y todas esos y esas profesionales colaboradores y Secretarios y Secretarias con responsabilidades a cargo nucleados en la Mesa de Profesionales, proporciona una mirada más amplia y abarcadora de cada actividad realizada por esta Secretaría conducida por la Secretaria de Profesionales de la delegación. A través de esta Secretaría, se llevaron a cabo las diferentes actividades y campañas que fueron siendo difundidas a lo largo de la cuarentena y el distanciamiento entre los y las compañeras de la casa. Tales actividades (Ver Anexo I) fueron inicialmente *flayers* y placas de difusión de información acerca de los cuidados sobre el Covid-19 (SGP, 2021), la necesidad de protegernos en nuestros hogares, sugerencias sobre derechos a desconexión en el hogar y la carga horaria recomendable (SIGEN, s/f), atención de las potenciales desigualdades que podrían surgir o profundizarse con el trabajo desde el hogar, perjuicios generales a mediano y largo plazo del trabajo desde el hogar, recomendaciones generales sobre salud, descanso, alimentación y sobreexposición a la información y como eje central de todas la actividades haciendo especial hincapié en la atención integral del bienestar psicosocial de todas y todos las y los trabajadores en general y cada una y uno de ellas y ellos en particular (SGP, 2021). Para realizar estas actividades, además de recurrir a los conocimientos de cada una y uno de las y los delegados y colaboradores de nuestra filial, tomamos en cuenta la siguiente documentación para cada caso.

5. Consideraciones para el retorno a la presencialidad

En cuanto al retorno consideramos necesario que cuando nos reencontremos estemos preparados, ya que ni nosotros ni el otro va a ser el mismo. Nos vimos modificados, de una u otra manera, por lo tanto vamos a tener que estar mucho más receptivos, empáticos, más solidarios y cuidadosos, para revincularnos. Necesariamente, lo debemos hacer gradualmente, respetando los tiempos y los procesos de cada persona, porque no se puede pasar del extremo del encierro y de la cuarentena, de no usar el transporte público por temor al contagio, de tener los cuidados más estrictos, a tener la misma vida que teníamos antes de la pandemia.

Es fundamental ser flexibles e ir probando, según los tiempos de cada uno, cómo nos vamos a reincorporar otra vez al ritmo de vida. Porque pueden aparecer distintas problemáticas, tales como ataques de pánico en el transporte público, situaciones familiares complejas, las niñas, niños y adolescentes a cargo de los trabajadores tendrán que acostumbrarse nuevamente a la escolaridad presencial, con todo lo que eso implica, puesto que también ellos son conscientes de que hay un virus dando vueltas, es muy probable que necesiten, especialmente los más chicos, hacer un período de adaptación, gradual, sistemático, y teniendo en cuenta todos los recaudos y protocolos-.

Por otro lado, tendremos que prestar mucha atención en el cuidado integral de los trabajadores a la hora de hablar de post pandemia, o de la vuelta en un contexto de post pandemia. Primero, porque no se puede prever cuáles van a ser las condiciones reales de post pandemia, y, segundo, por todo lo experimentado desde que se inició la pandemia hasta el presente. Estas grandes modificaciones individuales que cada uno sufrió en su hogar, en su trabajo, y en su vida personal y social, concluye en que todos fuimos modificados en algún sentido.

Vamos a volver al ámbito del trabajo, vamos a enfrentarnos con la realidad de que muchos compañeros ya no estarán entre nosotros, y que tampoco pudimos despedirlos de la manera en que estamos acostumbrados culturalmente, conteniéndonos, y estando presentes. Por supuesto, que habrá muchos que van a poder hacer el regreso sin mayores complicaciones, y que se van a poder adaptar a las nuevas condiciones, pero habrá otros a los que se les va a dificultar un poco más. Por este motivo tendremos que estar atentos y ser flexibles en cuanto a las condiciones de trabajo, para que se le permita a cada compañero su reinserción al

ámbito laboral, gradualmente, atendiendo las subjetividades, los casos particulares de cada uno. Tenemos que ser solidarios y trabajar en conjunto, pero sin olvidar que por más que seamos seres sociales, contenemos particularidades y que cada persona se adapta a los cambios de una manera diferente (Panizoni, 2019).

6. Conclusiones

“Cuando ya no podemos cambiar una situación, tenemos el desafío de cambiarnos a nosotros mismos”

Viktor Frankl

El 2020 nos planteó el desafío de cambiar, reenfocar y recrear nuestra metodología sindical; con una pandemia instalada y su consecuente y necesario aislamiento social, sumado a lo que nos dejó la gestión política anterior en la cual se fomentó el individualismo y la meritocracia, nos encontramos con la necesidad de estar más organizados y unidos que nunca. Por este motivo consideramos que la mejor forma de abordar las problemáticas que enfrentamos no podía ser de otra manera que como nos legó el General Perón en su obra “La Comunidad Organizada”, por medio de una organización libre del pueblo fundamentada en la filosofía peronista como lo es nuestro sindicato. Esto nos permitió la continuidad del funcionamiento del Estado a través del trabajo remoto sin desatender los derechos, condiciones y situación particular del “Otro”, en este caso, las compañeras y los compañeros del organismo. Para esto reforzamos la comunicación por medio de todas las herramientas tecnológicas comúnmente utilizadas en la actualidad; realizando reuniones semanales, en muchas ocasiones en tres horarios en el mismo día para que todos y todas los compañeros y compañeras puedan participar de las mismas según el horario que le quedara más apropiado según su actividad. Por medio del sistema piramidal de flujo de comunicación logramos que la información circulara de forma ascendente o descendente con total fluidez.

Desde la Secretaria de Capacitación se logró que los y las compañeras pudieran hacer los cursos correspondientes a la carrera administrativa en tiempo y forma atendiendo las dificultades tecnológicas y/o falta de conocimiento respecto del manejo de las

mismas. En cada caso en particular se acompañó con el apoyo tutorial de los integrantes de la delegación.

Por otra parte, desde la SIOT se estuvo en permanente contacto con los y las afiliadas para brindarles acompañamiento y asesoramiento, teniendo en cuenta las circunstancias personales de cada uno y una de ellos y ellas, con el objetivo de que se garantice un trato adecuado y contemplativo ante las adversidades que causó la pandemia en el conjunto los y las compañeros y compañeras. Además se logró la incorporación de las licencias por violencia de género tanto en el ámbito laboral como en el doméstico.

Desde la Secretaría de Acción Social en conjunto con las Secretarías Gremial y de Movilización se logró coordinar y hace posible la entrega efectiva en el domicilio de cada uno y una de los beneficiarios de los Kits escolares, Juguetes del día de la niñez y las canastas navideñas sorteadas a fin de año con el objetivo de cuidarlos y cuidarlas aprovechando la situación para generar un acercamiento físico con él y la compañera con resultados que superaron nuestras expectativas en cuanto a lo emotivo de esas situaciones vividas.

Sin lugar a dudas, la Secretaría de CyMAT, desde el comienzo de la pandemia, fue una de las más relevantes dadas sus funciones ya que en todo momento estuvo y está pendiente de que se cumplan las medidas de seguridad dictadas por los Decretos Presidenciales, el Ministerio de Salud de la Nación, de la Ciudad de Buenos Aires y las propuestas provenientes de nuestra Seccional.

A partir de la metodología sindical inculcada por nuestro Secretario General que considera que todo trabajo en equipo es más enriquecedor y arroja mejores resultados que la sumatoria de los trabajos de cada Secretaría de forma individual e independiente y dadas las condiciones de que la gran mayoría de los responsables de las diferentes secretarías son profesionales idóneos afines a las mismas, se conformó la mesa de Profesionales nucleándonos a todas y a todos en un espacio en común en el cual se plasman ideas, pensamientos, información, proyectos y se planifican actividades de manera transversal a todas las Secretarías de la Delegación con el objetivo de hacer particular énfasis en la atención integral del bienestar psicosocial de todas y todos las y los trabajadores y trabajadoras del Organismo.

Algunas reflexiones finales

Por otra parte, el aporte del pensamiento filosófico al abordaje de estas problemáticas es ante todo una actitud. Una actitud que cuestiona todo, interpela la realidad y no acepta las verdades establecidas. La filosofía se pregunta, lee entre líneas y busca relaciones.

Para Perón ([1949] 2020) es fundamental la filosofía por su búsqueda de la verdad y porque considera que posibilita llevar al campo visible lo que pasa inadvertido, es decir, puede ir más allá de lo aparente observando sobre todo las relaciones directas que se dan entre el hombre y su origen, con sus fines, con sus semejantes y con su realidad. Así, la filosofía peronista propone un modo de vida personal y social en donde el concepto de hombre es fundamental y está orientada a ayudar y defender su vida facilitándole las herramientas necesarias para abordar sus problemas diarios y vitales dándole las condiciones que le permitan su progreso físico y espiritual. Este humanismo peronista está fundamentado en la realidad concreta del hombre y proclama una visión integral del mismo que abarca su condición de ser material y espiritual, individual y social. No acepta un *Homo sapiens* por un lado y un *Homo faber* por otro. ¿Por qué? Simplemente porque no se corresponde con la realidad. Este principio de unidad de materia y espíritu aplicada al individuo-comunidad reúne estos términos en un todo armónico. Es decir, el individuo necesita de la comunidad para alcanzar su pleno desarrollo y la comunidad se realiza mediante la superación individual. Para la filosofía peronista el hombre es naturalmente sociable, es más, necesita de la comunidad para subsistir y perfeccionarse. La sociedad no nace a partir de un pacto ni tampoco “El hombre es el lobo del hombre” como consideraba Hobbes. Por el contrario, este relacionarse con el Otro implica poner en práctica las virtudes naturales, las cualidades adquiridas como la humildad, generosidad, solidaridad y empatía. Para alcanzar esta realización personal y lograr el bien común se necesita conciliar el interés particular individual con el interés colectivo y esta conciliación es lo que constituye una tercera posición en donde el hombre individual no es el opuesto al hombre en comunidad sino que conforman un grupo humano reconciliado. ¿Que es necesario para regular esta conciliación? Para esto se necesita una organización libre del pueblo como lo es nuestra Unión del Personal Civil de la Nación que coordina y ofrece los elementos necesarios para alcanzar el desarrollo y el elemento más

importante es la libertad, que va a encontrar su límite en la libertad del otro. Libertad que posibilita al hombre reflexionar sobre sus actos, decidir y elegir, siempre dentro del encuadre sindical de la misma.

Esta actualidad de pandemia nos remite paradójicamente a los tres orígenes de la filosofía; el asombro, las situaciones límites y la duda. Los tres estados emocionales que desde el inicio de esta pandemia venimos atravesando todos y todas. A pesar de estas adversidades, en ningún momento el Organismo dejó de funcionar gracias al aporte voluntario de sus trabajadores y trabajadoras que continuaron desempeñando sus tareas adaptándose a las nuevas modalidades implementadas en el mismo para garantizar el funcionamiento del Estado en el contexto actual. Cabe destacar que esta actitud promovida por nuestro sindicato por un lado y naturalmente aceptada por la gran mayoría de los y las trabajadores y trabajadoras de nuestro organismo por el otro, tanto así como la actitud tomada por las autoridades de nuestro Ente Regulador nos hace reflexionar acerca del viejo y obsoleto paradigma de los años noventa del siglo pasado, en el cual a las trabajadoras y trabajadores del Estado se los estigmatizaba como incapaces, holgazanes e ineficientes como lo expresaba aquel personaje de la empleada pública y su icónico “¡Atrás!”. En este contexto de pandemia, por el contrario, sabemos que sin trabajadores y trabajadoras no hay Estado y sin Organización no es viable atravesar y superar tal peripecia.

En el devenir de esta travesía, fue fundamental ampliar nuestro enfoque sindical hacia la salud mental e integral del conjunto de trabajadores y trabajadoras del Organismo. Por este motivo consideramos que es imprescindible el retorno a nuestros puestos de trabajo en cuanto estén dadas las condiciones ya que siendo los tres ámbitos fundamentales de socialización del individuo, la familia, la escuela y el trabajo. Nuestro lugar de trabajo es nuestro ámbito de socialización fundamental y necesario para poder desarrollar todo nuestro potencial sindical en contacto directo con las y los compañeros y ya no desde la lejanía o por medio de la virtualidad. Para una plena y efectiva actividad sindical, el contacto cara a cara entre compañeros no puede ni podrá ser reemplazado jamás por la tecnología de las comunicaciones. No debemos dejar de tener en cuenta que a mediano y largo plazo el trabajo desde el hogar acarrea y acarreará inminentemente perjuicios para la salud física y mental de todos y todas quienes lo estén efectuando bajo esa modalidad y corremos el riesgo de que se vean

vulnerados no solo nuestros derechos sindicales sino también la propia sindicalización, condición fundamental del trabajador.

Desde esta mirada filosófica absolutamente peronista hemos logrado continuar con nuestra actividad gremial generando contactos casi tan estrechos como antes entre los y las compañeras y compañeros porque estamos convencidos de que el otro nos completa y solo podemos realizarnos de forma individual si logramos realizarnos como organización.

¿Cómo seguimos ahora? A partir de la única verdad que nos permite desafiar cualquier circunstancia, la certeza de saber quiénes somos, esa verdad en la que nos reconocemos y nos permite situarnos desde otro lugar para interpretar el presente. La verdad de por qué adherimos a determinados valores con absoluta convicción y que sentimos en el pecho con pasión. La verdad de porque somos peronistas.

Dado el buen resultado que nos dio el enfoque y la metodología aplicada en esta cuarentena estamos trabajando en un proyecto de capacitación interna en nuestra delegación con el objetivo de volver a pasar la Doctrina Peronista ([1948] 2014) por nuestros corazones a través de talleres en los cuales se debatirán sus fundamentos filosóficos demostrando su actualidad y vigencia con hechos y ejemplos concretos del aquí y ahora en nuestro lugar de trabajo.

Para concluir, sin olvidar la labor permanente de nuestros compañeros, dedico en agradecimiento por su colaboración en esta ponencia, la siguiente frase de nuestra jefa espiritual a todas las compañeras de nuestra Delegación de la Unión del Personal Civil de la Nación Ente Regulador de la Ciudad.

“Yo he querido decir todas estas cosas y aún dejarlas escritas en las paredes de la Escuela Superior Peronista, porque creo firmemente que el Justicialismo de Perón vencerá sobre los hombres y sobre los siglos, pero con una condición: que no se le deje convertir en una cosa fría que llegue a la inteligencia sin pasar primero por el corazón. Yo sé que esto no sucederá jamás y esa es la razón de mi fe en el Justicialismo, porque nosotras las mujeres peronistas, que somos las que creamos el

alma de nuestro pueblo, nos encargaremos de que eso no suceda jamás..." (María Eva Duarte de Perón, [1953] 1987)

Bibliografía

Balich, N. y Cascante, C. (2020) "El teletrabajo y las estructuras de las relaciones laborales", en *Revista Escenarios*, N° 49 (Agosto 2020) Año 18 Ciudad de Buenos Aires: Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN).

Duarte de Perón, Eva María. [1953] (1987): "*HISTORIA DEL PERONISMO*" 1º ed. Editorial Volver.

Panizoni, Celeste. (26/08/2019): *La Otriedad Post Pandemia*. Secretaría de Profesionales UPCN Ente Regulador de la Ciudad. Recuperado de: <https://www.facebook.com/upcn.ente/photos/a.401920189990923/1565675093615421/>

Perón, Juan Domingo. [1948] (2014): *Doctrina Peronista* 1º ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediciones Gráficas del Centauro

Perón, Juan Domingo [1949] (2020): *Comunidad Organizada* (2da Edición Ampliada). Buenos Aires: Ediciones Gráficas del Centauro.

Perón, Juan Domingo. [1974] (2019): *El Modelo Argentino* 1º ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediciones Gráficas del Centauro.

Secretaría de Gestión y Empleo Público – SGP- (2021): *Guía de Recomendaciones para Empleados Públicos sobre Trabajo Remoto y Bienestar Psicosocial*. Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros, Presidencia de la Nación Argentina. Recuperado de: <https://www.argentina.gob.ar/jefatura/gestion-y-empleo-publico/empleo-publico/guias-de-trabajo-remoto>

Sindicatura General de la Nación –SIGEN- (s/f): *Aspectos a considerar para realizar Trabajo Remoto en un contexto de aislamiento social, preventivo y obligatorio*. Sindicatura General de la Nación. Presidencia de la Nación.

Velasco Leiva, Marcela. (2020): "Trabajo Remoto en tiempos de confinamiento. Memoria colectiva y aprendizaje organizacional". *CUINAP* N° 41 Recuperado de: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cuinap_41.pdf

Anexo I

Te recomendamos...

Respetar tus horarios de sueño.

Mantener hábitos saludables (alimentación, consumo de agua, actividad física).

Establecer un plan de tareas diarias.

Reducir el tiempo de exposición a los medios de comunicación y a las redes sociales.

Hacer algo nuevo: una artesanía, tejer crochet, pintar.

Leer un libro siempre será una grata compañía.



Ente Único Regulador
de Servicios Públicos
de la Ciudad Autónoma
de Buenos Aires

[/upcn.ento](#) [@upcneursp](#) [upcnente@gmail.com](#)

Sugerencias para l@s trabajador@s que realizan tareas desde sus casas:

#No te olvides de que existe la comisión de protocolo para casos de violencia de género. Está en contacto permanente y no dudes en comunicarte con nosotr@s. Estamos para ayudarte.

#Tené comunicación regular con tus compañer@s de trabajo para compartir experiencias, dudas o problemas.

#Acordá reuniones virtuales con tus compañer@s y tus jef@s para que junt@s les puedan transmitir las problemáticas que surgen.

#Hacele saber a tus jef@s cuáles son los horarios en los que vas a estar operativ@.



Ente Único Regulador
de Servicios Públicos
de la Ciudad Autónoma
de Buenos Aires

[/upcn.ento](#) [@upcneursp](#) [upcnente@gmail.com](#)

Sugerencias para l@s trabajador@s que realizan tareas desde sus casas:

#Podés pautar tus horarios de conexión y desconexión con tu emplead@r

#Hacé valer tu compromiso. El teletrabajo no está regulado, que lo hagas significa un fuerte compromiso de tu parte.

#No tenés que trabajar ni sábado, ni domingo ni feriados.



Ente Único Regulador
de Servicios Públicos
de la Ciudad Autónoma
de Buenos Aires

[/upcn.ento](#) [@upcneursp](#) [upcnente@gmail.com](#)

Sugerencias para l@s trabajador@s que realizan tareas desde sus casas:

#Tus empleador@s son conscientes de tu esfuerzo. Haces saber si tenés algún problema. Ell@s te van a escuchar.

#Informale a tu Jef@ tus posibilidades y tus problemas.

#Nadie puede obligarte a cumplir tareas fuera de tus posibilidades.



Ente Único Regulador
de Servicios Públicos
de la Ciudad Autónoma
de Buenos Aires

[/upcn.ento](#) [@upcneursp](#) [upcnente@gmail.com](#)

Sugerencias para l@s trabajador@s que realizan tareas desde sus casas:

#La asignación de tareas que hagas en teletrabajo tiene que estar de acuerdo a tus funciones.

#Si necesitás elementos y soporte técnico para realizar tus tareas, pedíselos a tu jef@.

#Informe a tu jef@ por mail qué herramientas personales usás y en qué horarios. Si sufren algún desperfecto tienen que responsabilizarse.



ENTE ÚNICO REGULADOR
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA
DE BUENOS AIRES



Ente Único Regulador
de Servicios Públicos
de la Ciudad Autónoma
de Buenos Aires



/upcn.ento



@upcneursp



upcnente@gmail.com

En tus tareas, RECORDA:

- ✓ Utilizá tus propia botella o vaso para hidratarte.
- ✓ Cubrir nariz y boca con el pliegue del codo al toser y estornudar.
- ✓ Utilizá el KIT de higiene personal que tu JEF@ te provee con barbijo y alcohol en gel en todo tu recorrido.
- ✓ Al regresar a tu hogar higieniza tus manos con jabón y agua.
- ✓ Respetar el distanciamientos social en la vía publica de 1,5 a 2 metros entre persona y persona.



Ente Único Regulador
de Servicios Públicos
de la Ciudad Autónoma
de Buenos Aires

AÑOS



/upcn.ente



@upcneursp



upcnente@gmail.com

Tu acción laboral es de VOLUNTARIO

- ✓ La fiscalización es VOLUNTARIA.
- ✓ Tu Jef@ es consciente del esfuerzo. Si tenés algún problema informal.
- ✓ Da a conocer tus posibilidades y problemas.
- ✓ Hace valer tu compromiso y pautá tus horarios laborales.



Ente Único Regulador
de Servicios Públicos
de la Ciudad Autónoma
de Buenos Aires

AÑOS



/upcn.ente



@upcneursp



upcnente@gmail.com