

# Las relaciones laborales y el sindicato en tiempos de pandemia

**Autores:** Dr. Juan Pablo Egan y el Lic. Gustavo Valenzuela

**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:** Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN).

**E-mail:** tatovalenzuela@hotmail.com.ar

1. **Introducción:** El Covid-19 continúa afectando nuestras vidas, esto repercute directamente sobre las relaciones laborales y es el sindicato quien a través de iniciativas se pone a la vanguardia del cuidado de los Derechos del conjunto de las y los trabajadores.

Afianzar los propósitos y objetivos determinados como políticas sindicales, vistas éstas como generadoras de continuos avances en los Derechos Laborales, centrado particularmente en los debates sobre la utilización del mal llamado *teletrabajo*, éste solo como una herramienta transitoria, pero también efectiva en estos tiempos de pandemia, (Balich,Cascante.2020:88), pone a consideración sobre los desafíos que tiene el futuro del trabajo en el mundo (Autón,Cascante,Dávila.2018).

Con respecto al tema de los desafíos enunciados en el párrafo anterior, cabe destacar que ya, desde antes de la llegada de la pandemia, se venían desarrollando debates y reflexiones en distintos Organismos Internacionales que se vinculan a lo laboral, (Organización Internacional del Trabajo y la Conferencia Internacional del Trabajo, entre otros), pero frente a las expectativas y los retos que causó el advenimiento a nivel mundial de la pandemia y con la aceleración del uso de las tecnologías, la discusión fue tomada también en las agendas de la organización sindical.

Vivimos una realidad en donde nos encanta lo moderno y muchas veces lo abrazamos sin valorar su idoneidad. Como plantearemos en este trabajo, y retomando nuevamente al tema del **teletrabajo** como la solución a las vicisitudes laborales a las cuales la pandemia nos somete, y los medios lo plantean como una realidad que vino a quedarse, obviamente, sin expresar sus consecuencias negativas.

Perviven aún bastantes mitos erróneos e ideas preconcebidas que no siempre se ajustan a la realidad. Se escucha decir: “*al trabajador le ahorra tiempo en desplazamientos*”, “*le resulta más cómodo*”, “*la empresa u organismo ahorra en alquiler y consumos*”, “*el planeta reduce emisiones CO2*”, etc, pero ¿y sus problemas? ¿y el trabajador?.

Como venimos exponiendo, los domicilios no están diseñados para trabajar en ellos, es absurdo pretender que sean oficinas. Los medios disponibles en el hogar no son los adecuados: mesa, silla, luz, computadora, impresora, internet.

El aumento de las diferencias sociales al existir una brecha en el acceso a las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), es un factor negativo muy importante a tener en cuenta y lo desarrollaremos más adelante. Las distracciones son mayores, y con personas a cargo aún más, por tanto, la productividad disminuye.

Asimismo, al desaparecer el contacto presencial y sostener mediante correo electrónico, los *smartphone* o reuniones por videoconferencia, trae como consecuencia que la comunicación empeore.

La vivienda de cada trabajador/a no es un ambiente el trabajo. De esa forma, se pierde la realidad laboral de la empresa o el organismo. También, el aislamiento hace que se pierda el sentido de pertenencia al grupo, factor fundamental en el ser humano para desarrollarse en la sociedad.

Está demostrado hoy en día que problemas como el sedentarismo, los problemas físicos, el riesgo de no desconectar y de trabajar más horas de las habituales son cada vez más recurrentes en las y los trabajadores. ¿De verdad es bueno el teletrabajo? A la conclusión que llegamos es de que no lo es por ahora, funciona como válvula de escape frente a ciertas situaciones como las actuales, pero todavía falta un largo proceso de discusión en los ámbitos estatales y gremiales sobre los efectos de esta modalidad de trabajo.

La Unión Personal Civil de la Nación (UPCN) como representante sindical mayoritario del Sector Público, encausó esa discusión con perspectiva en defensa de los derechos

adquiridos<sup>1</sup> y que las propias cuestiones vinculadas a estos temas se deberán afrontar dentro de un marco que establece la Negociación Colectiva de Trabajo para el Sector Público (Ley N°24.185/92), abocado a través (del Convenio N° 154 OIT).

Para la primera parte de este trabajo, se resalta que la UPCN tiene objetivos particulares que persigue con sus acciones y están estrechamente ligados a lograr amparar a las y los trabajadores como sujetos de Derecho, y de este modo lograr que no se profundicen las desigualdades y pugnar por sostener la Justicia Social dentro del ámbito de la Administración Pública. Del mismo modo generar más y mejores oportunidades laborales, en el marco de un rol activo, del actual Estado como modelo de desarrollo nacional.

En este sentido el trabajo se centrará en la observación y análisis de las relaciones laborales en el Registro Nacional de las Personas (ReNaPer), creado bajo la Presidencia de Juan Domingo Perón (Ley 13.482/48), y hoy como Organismo desconcentrado del Ministerio del Interior, declarado como esencial por el (Decreto 297/2020). En este trabajo, se desarrollará mencionando un amplio abanico de herramientas utilizadas, como así también sobre un marco lógico y normativo.

Se espera que las conclusiones del trabajo contemplen la fortaleza del acompañamiento de la organización sindical ante esta situación de excepcionalidad y el replanteo de mecanismos estratégicos para el desarrollo de las actividades no solamente en el ReNaPer, sino en el ámbito del Sector Público según cada actividad, para la post pandemia.

## **2. Perspectiva para el abordaje de las experiencias del trabajo en pandemia**

El mundo en esta última década ha evolucionado tecnológicamente de una forma muy vertiginosa y la naturaleza del trabajo debió afianzarse en el uso de las nuevas tecnologías y las plataformas virtuales. Los Estados no fueron ajenos a estos nuevos desafíos y los visualizaron como la manera de potenciar las relaciones con la comunidad.

---

<sup>1</sup> Los derechos adquiridos son aquellos que se encuentran consagrados en la Constitución Nacional e incorporados en los convenios colectivos de trabajo, en este caso en particular para el sector público nacional.

Para empezar a desplegar este trabajo, debemos tener en cuenta que ese mismo universo de las nuevas tecnologías, hoy se encuentra en pleno desarrollo y frente a una pandemia que afecta directamente a los ciudadanos. Es allí donde el Estado debe y como siempre lo hizo en cada crisis, prepararse para enfrentar y llegar a cumplir un rol tan fundamental, como es el de proteger e innovar a través de las políticas públicas, los Derechos y garantías constitucionales, encuadrándose en la adaptación necesaria para hacer frente a estos nuevos retos.

Cuando hablamos de Estado nos referimos desde nuestro punto de vista, a ese componente político que tiene como rol principal, la construcción colectiva y promotor que conduce la llamada "Comunidad Organizada", tomado como una herramienta transformadora y núcleo básico de un proyecto político y social, donde se hacen frente a las demandas sociales, basada en un intercambio entre el propio Estado y la Comunidad como representante de la voluntad colectiva.(Pestanha,2011).

Otra mirada desde la formación del estado y la construcción de la sociedad, tiene que ver sobre "*el desarrollo de un conjunto de atributos que define la "estaticidad", la condición de ser estado; es decir, el surgimiento de una instancia de organización del poder y de ejercicio de la dominación política. El estado, es de este modo, relación social y aparato institucional* (Oszlak,1982:2).

Muchas veces por distintas interpretaciones sesgadas, se tiene una noción equivocada del rol del Estado en el cual socialmente deseamos desarrollarnos, independientemente de que existen modelos acerca de cuál sería el Estado que mejor se relaciona con la sociedad. *Existen ideas conservadoras que plantean, teorías e idolatran, sobre la propia descomposición del Estado para llevarlo a su mínima expresión, generando la idea de que el mercado resolverá las problemáticas sociales, económicas y laborales* (Kliksgerg,B, 2012).

Cuando se hace referencia a ese rol del Estado, que podría conceptualizarse desde perspectivas variadas, dejamos por sentado que nuestra mirada en particular tiene que ver con un proceso de transformación social que, con resultados a veces positivos y otros negativo, intentando cumplir con el rol de promotor y *custodio del bien común* (Oszlak, 2018:11).

No es en vano que nos planteemos en este trabajo, sobre el modelo de ese Estado ya que la Administración Pública y el rol esencial del empleado y la empleada pública en

este marco, son eslabones fundamentales para el funcionamiento del Estado y su relación social, dado que son quienes generan las condiciones esenciales para la eficiencia y capacidades de la cosa pública.

Haciendo mención a esas capacidades estatales, es dable destacar que la composición de la misma nos ofrece un abanico muy amplio, pero nos detendremos en una particularidad desde la mirada más social. De tal modo, estas capacidades se ubican dentro de un proceso temporal que tiene que ver con el desarrollo de un *"Estado que conlleva una articulación virtuosa entre producción, acumulación de capital, avance tecnológico, distribución del ingreso, equidad social y crecientes grados de bienestar social"*(Barros, Castellani y Gantus 2016:22).

Ahora bien, las demandas de la ciudadanía son los lazos de proximidad o el puente que establece el vínculo con el Estado a través de los servicios públicos, producción de bienes, aplicación de las regulaciones, las políticas públicas y la propia realidad social. Esta misma es la que determina cual sería dentro de un contexto territorial el mejor modelo de Estado a seguir, a través de gestiones de políticas que democratizen y lleven adelante la participación ciudadana para acceder a los bienes necesarios que garanticen el desarrollo individual y colectivo.

Cabe señalar, además, que la actual coyuntura de pandemia, que implica un aumento de los contagios y fallecimientos, es el escenario social más extenso que muestra que el Covid-19 nos sigue acechando y nos ubica en un espacio de determinaciones a través de las políticas públicas que el Estado está llevando adelante, para garantizar los principios tipificados en la Constitución Nacional.

### **3. Notas sobre el trabajo remoto en la gestión pública y la negociación colectiva: el caso del ReNaPer**

Para abordar este trabajo, es central tener en cuenta el contexto laboral-social, un fundamento sindical y mencionar como desafíos del trabajo del futuro a las nuevas tecnologías en el ámbito laboral del Sector Público en general y del ReNaPer, en particular. Esos desafíos están ligados esencialmente a las evoluciones tecnológicas, ya que las mismas deben tomarse como un elemento de inclusión y no de mayor exclusión social, como consecuencias de no poder acceder justamente a esas herramientas tecnológicas.

En un principio, apenas comenzó el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO)<sup>2</sup> se puso en práctica el DNI Digital como herramienta inmediata para brindar identificación a aquellas personas que habían extraviado su DNI a través de la aplicación “Mi Argentina”.

Esta iniciativa de enviar un DNI digital para que las y los ciudadanos puedan tenerlo en un dispositivo electrónico de manera inmediata fue una solución para muchas personas, pero no para todas. La falta de estos dispositivos móviles o de herramientas tecnológicas fue un obstáculo para una parte de la población. Debido a esto, posteriormente, fueron puestos a disposición de la población toda la flota de camiones y camionetas móviles de identificación a lo largo de todo el país, llevando a cabo un operativo de identificación de emergencia sin precedentes.

El enorme compromiso y el esfuerzo que hicieron las y los trabajadores de esa dependencia estatal llevaron a que el Organismo sea clave en la articulación de políticas públicas, brindó el derecho a la identidad y de ese modo, permitió combatir los efectos nocivos de la pandemia sobre la población. Por lo tanto las y los trabajadores desde su rol como ejecutores de la política pública estatal fueron protagonistas esenciales en esa nueva etapa.

A su vez muchos de estos dejaron a sus familias y compromisos personales por un tiempo para, a través de operativos móviles, recorrer el país y garantizar la identificación de las personas en los territorios con mayor vulnerabilidad social. Otros realizaron sus trabajos desde sus casas, mediante trabajo remoto, o alternando el trabajo remoto con el presencial. De esa manera se posibilitó y se garantizó el funcionamiento de la toma de trámites, la atención al público, la verificación y la emisión de DNI y pasaportes.

#### **4. Nuevas tecnologías, brechas digitales y gestión pública**

Siguiendo con la línea de inserción social para el uso y acceso a las tecnologías, por parte del Estado, nos cabe una reflexión, el esfuerzo político y económico realizado por

---

<sup>2</sup> Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/335000-339999/335423/norma.htm>

los organismos estatales, para llegar a todos los estamentos sociales, en estos tiempos de pandemia.

Comenzaremos por las TIC, que demostraron ser una herramienta facilitadora para promover el desarrollo sostenible, pero tampoco resuelve la reducción de la brecha digital especialmente si no se la toma como una política inclusiva, si no es determinante en su aplicación y si no se apunta una alfabetización digital de la población ya que quienes tienen menores ingresos y se encuentran bajo los niveles de pobreza no tienen las mismas posibilidades de conectividad (más aún podríamos decir que esas posibilidades son nulas).

Tampoco están fijadas equitativamente las tarifas de conectividad impuestas por las empresas oligopólicas a nivel nacional. Por lo tanto todos estos aspectos en su conjunto engrosan, desde nuestro punto de vista las brechas digitales existentes.

Desde nuestro enfoque se busca establecer a través de las políticas públicas, más controles y regulación, sobre estas firmas oligopólicas para atenuar su abuso sobre los precios de este servicio que son derechos fundamentales. De esta manera develar el rol de estas corporaciones y lograr que la implementación de las acciones estratégicas desde el estado, obtengan sus objetivos se apuntará a una mayor igualdad y equidad. Con ello se puede alcanzar, mejores accesos a la información y el conocimiento para nuestra Comunidad.

Estas apreciaciones con respecto al acceso a las TIC, nos pone en acción y nuestro sindicato a través de publicaciones en las revistas Escenarios (2020) y a través de Jornadas con ciclos de encuentros virtuales, sobre Estado, gobierno electrónico, soberanía digital y nuevas tecnologías, colocaron el debate sobre las dificultades que se observan para ejercer ese Derecho Humano esencial, que tiene que ver con el acceso a la Información y la Comunicación, no solo en la Comunidad sino además en el ámbito laboral público.

Asimismo deducimos que todo lo que pasa por las redes es política, esto nos lleva a repensar y discutir políticas públicas con más inclusión digital, más soberanía tecnológica, más capacitación, regulación del Cyber Delito, resguardo de los datos personales y todo lo necesario para que las y los trabajadores no deban correr atrás de las tecnologías, sino que las mismas deben estar al servicio de toda la población.

Con respecto a la utilización de las TIC en la Administración Pública, se están haciendo grandes esfuerzos con controles de calidad, en las áreas de Informática con el fin de mejorar los servicios y los avances en la información, que hacen a la eficacia y eficiencia de la gestión.

Por otro lado, debemos poner en perspectiva de debate sobre el teletrabajo, que se venía discutiendo en tiempos normales en ámbitos: Gubernamentales, No Gubernamentales, Universitarios, Organismos Internacionales y Sindicatos, pero que, ante la llegada de la pandemia, se debió implementar de una forma escasamente planificada y con carácter de excepcionalidad. El cuidado de la salud, por una razón de fuerza mayor y emergencia, ameritaba esa celeridad.

Ahora bien, otro tema es cómo hoy se instala en la agenda global y particularmente laboral, la discusión del teletrabajo y qué determinaciones futuras inmediatas pueda causar, si la misma está enfocada a nuevas prácticas sobre la flexibilización laboral en el mundo del trabajo.

En nuestra Región, además se viene arrastrando por las políticas conservadoras de desamparo, una crisis de acceso, que afecta directamente a todo el espectro Social, Económico, Político y Laboral.

En esta coyuntura es necesario debatir seriamente, el modelo del teletrabajo, para generar desde los distintos ámbitos ya mencionados, cuáles serían las políticas públicas que resguarden los derechos laborales ya adquiridos y que se desarrolle la promoción del empleo, para no generar a través de esta herramienta tecnológica (como sucedió en los años ochenta y noventa del siglo pasado) el crecimiento del desempleo, el trabajo informal y en definitiva la masificación de la precarización laboral.

Es importante distinguir que la modalidad de trabajo remoto en la APN durante la pandemia, no es teletrabajo, porque consideramos en principio que es un trabajo en nuestros hogares por una excepcionalidad. Además, no estaba planificado de ninguna manera y porque es un modelo que deja al margen ciertos derechos adquiridos en años de lucha, como una forma distinta de trabajar.

Otros motivos complejos del teletrabajo pueden ser, poner en riesgo la salud integral de un o una trabajadora y su familia, costos de conectividad, abusos laborales, violencia de género como el peor factor psicológico, la invisibilidad de las y los trabajadores,



problemas de aislamiento, cambios en las relaciones sociales y la promoción del individualismo, entre otras problemáticas.

## **5. El rol de la negociación colectiva**

Por eso, es que ante la (Ley N° 27.555 de Teletrabajo), ya homologada debemos discutir en un ámbito paritario sectorial para redefinir y si fuera necesario adaptarse a esa discusión y su formulación, siguiendo la letra del Convenio Colectivo de Trabajo General (Dec.214/2006), para no claudicar los derechos ya logrados.

En este sentido y con respecto a los Derechos laborales, es bueno recordar que a partir del 2015 y por cuatro años, se intentó poner en juego una reforma laboral que precarizaba en la norma los empleos. Básicamente consistía en la modificación de algunas Leyes laborales que amparaban los Derechos de las y los trabajadores y echar por tierra a los Convenios Colectivos de Trabajo que custodiaban tales derechos. Sin dudas, ese modelo en clave neoliberal y antagónicos a las buenas prácticas de entendimiento, buscaban beneficiar a los sectores patronales y denostar la protección de las Leyes laborales.

Con los temas hasta aquí mencionados, deja a las claras el valor y el interés de que el éxito de la defensa de los Derechos Laborales tiene relación con la organización y la unidad de las y los trabajadores sindicalizados, en donde las ideas se plantean y se discutan en cualquier ámbito que lo amerite y se expresa en los Convenios Colectivos de Trabajo a través de la ineludible herramienta de la Negociación Colectiva.

Así también, manifestamos que las relaciones laborales entre las y los trabajadores y nuestro Sindicato, tienen que ver con generar esos espacios de discusión, participación, innovación y poner sobre todo a esas mujeres y hombres Trabajadores del Estado, como protagonistas esenciales en defensa de los Derechos, que son los que trabajan estratégicamente (y más aun en estos tiempos de Pandemia), para que a cada persona como componente de una comunidad se le satisfaga las demandas, sobre la base de un Estado presente.

Además, es importante resaltar que la Universidad de Buenos Aires Sociales y en este caso el gremio mayoritario que representa a los trabajadores de la Administración Pública la UPCN, trabajen mancomunadamente en distintos espacios y logren reflexiones colectivas para compartir experiencias que consagren fundamentos que se

puedan llevar adelante, para fortalecer los vínculos laborales de nuestro sector público y su relación social con la Comunidad.

En este marco, cabe señalar el interés por parte de esta ponencia, para tomar una dimensión del valor de la representatividad sindical ante los acontecimientos sanitarios y los avances tecnológicos, motivo por el cual detallaremos a continuación los trabajos que se vienen desarrollando en el ReNaPer desde el momento que se declarara la Emergencia Sanitaria a través del Decreto 260/2020.

Dicho Organismo fue declarado esencial a través del Decreto 297/2020. El ReNaPer, ha trabajado desde el minuto uno en que comenzó la pandemia, pudo reconfigurar su organización y funcionamiento para poder seguir identificando a las personas a pesar de las dificultades que generó esta situación sanitaria. Muchos de los planes de ayuda social que otorgó el gobierno nacional pedían, como requisito que las y los ciudadanos cuenten con Documento Nacional de Identidad (DNI). El accionar del Organismo permitió que toda persona pueda tramitar su DNI de manera presencial o vía *web* frente a la falta o pérdida del mismo.

El compromiso del Organismo, y en particular de sus trabajadoras y trabajadores fue, y sigue siendo hoy en día, poner a disposición de las y los habitantes todas las herramientas con las que cuenta para poder garantizar la identificación de las personas en todos los ámbitos, no solo emitiendo DNI y pasaportes, sino que también brindando soporte electrónico para validaciones *web* de manera remota.

Ejemplo de esto último es la utilización del sistema de acreditación y validación de identidad *on line* que se utiliza en la Cámara de Diputados y Senadores de la Nación. Esto permitió que ambas cámaras legislativas puedan seguir sesionando de manera remota, validando a través de este organismo la identidad de las y los legisladores. También el ReNaPer está brindando soporte para la acreditación *web* a los bancos para que los ciudadanos puedan abrir una caja de ahorro de manera *on line*, sin tener que ir personalmente al banco.

Todas estas herramientas de identificación y reconocimiento al instante vía *web* puestas al servicio de la sociedad permiten facilitarle y mejorarles la vida a las y los ciudadanos en estos tiempos que corren.

Sobre los componentes tecnológicos que certifican la prestación del servicio, con la protección de los datos pertinentes, el ReNaPer por un lado y el Ministerio del Interior por el otro, están haciendo grandes esfuerzos adhiriendo a la Resolución 829/2019, sobre la estrategia nacional de ciberseguridad para la preservación, confidencialidad, integridad y disponibilidad, de los datos que acuña para garantizar el funcionamiento, como un acervo patrimonial de la comunidad.

Al respecto, se está formando a profesionales de la informática para hacer frente a lo ya legislado sobre la ciberseguridad en los sistemas informáticos y lograr trabajar coordinadamente entre los organismos que componen este Ministerio del Interior, para hacer frente a cualquier ataque sobre los sistemas informáticos.

Otro tema que es importante resaltar, es que desde el ámbito gremial, el objetivo primordial es garantizar que las condiciones de trabajo, de seguridad y de higiene, se cumplan para preservar tanto la salud física y mental de las y los trabajadores que día a día desarrollan sus tareas en su lugar de trabajo, como así también desde sus hogares. También se asumen esas políticas públicas como compromisos y se contribuye para poder llevar adelante su implementación.

En este aspecto, cabe señalar el valor de la negociación colectiva que a través de la Comisión de Seguridad e Higiene, en el ámbito de la administración pública, demostró en estos tiempos de pandemia ser una herramienta paradigmática para enfrentar los embates del Covid.19.

## **6. Conclusiones y reflexiones finales**

En el desarrollo y los contenidos de esta ponencia se pudo observar, cómo el Estado, sus trabajadores y trabajadoras, asistidos junto al sindicato, han puesto en marcha todas las herramientas tecnológicas que tienen a su alcance y la valoración de los conocimientos humanos para ponerlos a disposición de la comunidad, de la forma más relevante y segura.

De esta manera, es fundamental valorizar el empeño y el conocimiento de los y las trabajadoras, del sector Informático del ReNaPer y del Ministerio del Interior, que cumplieron con las normas y estándares de seguridad y calidad en los procesos informáticos y contenidos digitales, lograron adaptar todos los mecanismos y sistemas

en tiempos de restricciones y sentaron las bases para el correcto funcionamiento de las ayudas económicas que el Estado nacional otorgaba a la ciudadanía.

Si bien en el organismo ya se disponía de las tecnologías, se aceleró y se masificó su uso, pero ante estos acontecimientos debemos pensar, como ya se mencionó anteriormente, que las mismas deben ser herramientas de fácil acceso, de desarrollo humano, e inserción individual, colectiva y laboral.

De este modo, desde la UPCN, estamos dispuestos a dar estos debates y también escuchar cuáles y cómo se pondrán en marcha estas nuevas tecnologías que ya venían avanzando a nivel mundial y local, sin afectar derechos y sin descartar a ninguna generación de individuos.

Se tiene en cuenta además, cómo a través del Convenio Colectivo de Trabajo General (Dec.214/2016) y la conformación de la Comisión paritaria de Condiciones de Medioambiente de Trabajo (CyMAT) que interpreta, precisamente las condiciones de trabajo, se logró incorporar y modernizar insumos, elementos de seguridad y garantizar el cuidado de la Salud a través de medicina laboral a todos los y las trabajadoras que cumplen tareas y funciones presenciales consideradas esenciales o estratégicas, agilizaron la puesta en marcha de protocolos dinámicos, pudiendo adaptarlos a cada actividad que se desarrolla el Organismo en el territorio de nuestro país.

Esta situación de pandemia vino a ponernos a prueba frente a cuestiones, situaciones y problemas nuevos, y también a otros que la sociedad ya conocía pero eran relegados a un segundo plano por la falta de compromiso o de empatía para poder resolverlos. Como planteamos en el desarrollo de este trabajo, el teletrabajo vino a dar respuestas a ciertas problemáticas laborales actuales, pero todavía falta un largo proceso de discusión en los ámbitos estatales y gremiales sobre los efectos de esta modalidad de trabajo.

Existe un riesgo que apresuradamente con motivo de la pandemia se imponga el teletrabajo como único modo posible para poder realizar una actividad. El riesgo es que esta modalidad se naturalice sin haber desarrollado jurisprudencia, conceptos y leyes laborales que permitan preservar los derechos de las y los trabajadores.

Por el bien de la sociedad, y de los trabajadores en particular, debemos tomar el compromiso de analizar en profundidad las ventajas y desventajas de esta modalidad

de trabajo. Es central no dar por sentado lo que plantean las concepciones neoliberales sobre que esa nueva modalidad de trabajo vino para quedarse y reconvertir el mercado laboral. La realidad de la pandemia es avasallante pero es vital colocar el énfasis en la protección del trabajador y de sus derechos.

Como cierre, planteamos la necesidad de que la comunidad en su conjunto incluyendo a los y las trabajadoras, se comprometan frente a los grandes desafíos que nos depara el futuro, sobre el devenir de una posible corriente de desregulaciones laborales, por parte de los estados administrados por sectores conservadores.

Las practicas de exclusión social afectan directamente al desarrollo de las personas y dañan el tejido social, esto nos movilizan a todos los actores sociales, a tomar cartas en los asuntos que se vinculan, a llevar adelante políticas públicas que fortalezcan y amparen los derechos tanto individuales como colectivos.

El ser humano debe formarse en una comunidad más justa, libre y soberana, asimismo esos logros individuales deben fortalecerse y consagrarse desde las instituciones políticas, sociales, educativas y sindicales.

---

## Referencias

Balich.N. y Cascante.C,(2020:88)."*El teletrabajo y las estructuras de las relaciones laborales*", "Revista Escenarios N°49 Buenos Aires: UPCN.

Barros.S, Castellani.A y Gantus.D, (2018):, Estudio sobre estado, gobierno y administración pública en la argentina contemporánea Buenos Aires: CLACSO. Recuperado de <https://clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/contador/sumar-pdf.php?id-libro=1219>

Oszlak.O, (1982): "Reflexión sobre la formación del estado y la construcción de la sociedad argentina". *Desarrollo Económico* Revista de Ciencias Sociales, Vol.XXI, 1982, Enero-Marzo: Buenos Aires.

Oszlak.O, (2018:11). *El rol del estado en el proceso de transformación social de América Latina*. México D.F.: Friedrich-Ebert-Ebert-Stiftung (FES).

Pestanha, F,(2011): La comunidad organizada, extracto del ensayo introductorio al capítulo del libro "política y estrategia", vigencia y herencia, (Buenos Aires: Edición Fabro.).

### **Fuentes consultadas**

- Autón, O., Cascante, C. y Dávila, F. (2018). Artículo “*El futuro del trabajo en la administración pública nacional, el caso argentino precariedad actual y amenazas permanentes*”. Recuperado el 29 de julio de 2021 de <https://upcndigital.org/consejodirectivo/articulo/63480/>.
- Constitución de la Nación Argentina (1994), Recuperado el 29 de julio de 2021 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Convenio N° 154 de la OIT (1981), “*Convenio sobre la negociación colectiva*”, recuperado el 29 de julio de 2021 de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299)
- Decreto N° 214/2006, “*Convenio colectivo de trabajo para la administración pública*”. Recuperado el 29 de julio de 2021 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/110000-114999/114315/texact.htm>

- Decreto DNU N° 260/2020, “*Emergencia sanitaria*”. Recuperado el 29 de julio de 2021 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=335423>
- Decreto DNU N° 297/2020, “*Aislamiento social, preventivo y obligatorio*”, art.6, inc 2 actividades esenciales. Recuperado el 29 de julio de 2021 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=335741>
- Kliksberg, B, (2011). “*Escándalos éticos*”: Temas Grupo Editorial.
- Ley N° 24.185 (1992), “*Convenciones Colectivas de Trabajo*”. Recuperado el 29 de julio de 2021 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/583/norma.htm>.
- Ley N° 27.555 (2020), “*Régimen legal del contrato de teletrabajo*”. Recuperado el 29 de julio de 2021 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=341093>
- Resolución N° 54/2021, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado el 29 de julio de 2021 de <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=346797>
- Resolución N° 829/2019, Secretaría de Gobierno de Modernización. estrategia nacional de ciber seguridad. Recuperado el 29 de julio de 2021 de <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-829-2019-323594>
- Revista escenarios N° 47, (2019). “*Hacia la reconstrucción del estado argentino*”. UPCN
- Revista escenarios N° 48, (2020). “*Reconstrucción e identidad*”. UPCN
- Revista escenarios N° 49, (2020). “*Reconstrucción e identidad*”. UPCN
- Revista escenarios N° 50, (2021). “*Reconstrucción e identidad*”. UPCN

