

## **Gestión Pública y Pandemia. Una perspectiva desde la experiencia de los/las trabajadores/as de la Administración Nacional de la Seguridad Social.**

**Autores:** Esteban Campastro, Fernando Ortona, Vanesa Fumo y Adriana Esposito

**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 (Delegación ANSES)

**E-mail:** estebancampastro@hotmail.com

**Resumen:** La pandemia produjo corrimiento de un velo que solapaba realidades subyacentes en la práctica laboral cotidiana y en la forma de gestionar los servicios públicos, y puso en evidencia problemas estructurales de diferentes formas entre las áreas centrales y las descentralizadas del Organismo. En común, cabe citar el atraso tecnológico, tanto en desarrollo de software de gestión, como en la provisión de insumos esenciales para que los trabajadores pudieran adecuarse en el corto plazo a una situación extraordinaria de trabajo remoto, cuestión que redundó en la imposibilidad de muchos compañeros/as de poder aportar conocimientos y capacidades a las necesidades de la gestión, produciéndose desequilibrios y sobrecargando tensiones laborales de manera inequitativa sobre algunos sectores. Asimismo la falta de presencialidad propició desde las esferas de poder de algunos funcionarios, manejos discrecionales y arbitrarios que perjudicaron a trabajadores/as, en un marco de dificultades para unificar los intereses laborales derivado del ASPO. Asimismo, esto produjo complicaciones para la organización y respuesta adecuada sindical empujada por la imposibilidad fáctica de unificar voluntades y resolver medidas de acción directa para poner límite a tales arbitrariedades, debiendo a las redes sociales para paliar dichas complicaciones.

### **1. Introducción**

La pandemia produjo el corrimiento de un velo que solapaba realidades subyacentes en la práctica laboral cotidiana y en la forma de gestionar los servicios públicos. También, puso en evidencia problemas estructurales en el Organismo, en el cual prestan sus tareas más de 15.000 trabajadores en todo el Territorio Nacional, con una gran dispersión geográfica.

Con respecto a las modalidades de trabajo que se organizaron en ANSES, a partir de la sanción de diversas normas que regularon el aislamiento social a raíz de la pandemia COVID-19 (1) corresponde mencionar tres categorías principales que ordenaron la

forma de prestar servicios para las y los trabajadores de ANSES. Trabajadores presenciales, trabajadores remotos y trabajadores exceptuados de prestar servicios.

Cabe mencionar como hecho relevante que se declaró **ESENCIAL** al personal de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) y, como consecuencia, todas las trabajadoras y trabajadores que no se encontraban dispensadas y dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo en los términos de la precitada Decisión Administrativa y de la Resolución N° 207/20 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, y sus normas complementarias y modificatorias (B.O. 17/03/2020), debieron prestar servicio de forma presencial.

En este punto, resulta útil describir las situaciones y modalidades previamente mencionadas a fin de poder graficarlas y explicarlas con mayor detalle:

Por una parte, cabe mencionar a los trabajadores presenciales, es decir todos los trabajadores que no se encontraban exceptuados de asistir a sus lugares habituales de trabajo y, por lo tanto, debieron asistir de manera presencial. En este sentido, las dependencias del Organismo debieron restringir el uso de sus superficies cerradas permitiendo como máximo la utilización del cincuenta por ciento (50%) de su capacidad, siempre teniendo en cuenta las medidas de prevención y cuidado establecidas (3). A tales efectos, fue facultad del personal de conducción quien debió organizar, en caso de ser necesario, la rotación del personal para garantizar el cumplimiento de esta medida.

Por otra parte, los trabajadores remotos, aquellos trabajadoras y trabajadores que se encontraron dispensadas y dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo, quienes realizaron y realizan Trabajo Remoto con VPN, (4) conectándose en forma directa desde sus hogares con los servidores de la ANSES. Aquí se ubicaron quienes estaban encuadrados en las siguientes situaciones: A) Trabajadores y trabajadoras mayores de sesenta (60) años de edad. B) Trabajadoras embarazadas. C) Trabajadoras y trabajadores cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente. Sólo un/a progenitor/a o persona responsable, por hogar. D)

Trabajadores y trabajadoras incluidos/as en los grupos de riesgo que define la autoridad sanitaria nacional<sup>1</sup>

Aquellos trabajadoras y trabajadores dispensados de prestar servicios por cuestiones de Fuerza Mayor, es decir el trabajador o la trabajadora no podía realizar sus tareas en forma presencial o remota por las siguientes razones: No poseía conexión a Internet, no poseía equipamiento informático o si la naturaleza de las tareas que realizaba el trabajador o trabajadora son desarrolladas exclusivamente de modo presencial.

Finalmente y en la actualidad, mediante CIRCULAR DGRH N° 05/21, aplicable a partir del 19 de julio del 2021, se dispuso que deberán prestar servicio en forma presencial todos los trabajadores y las trabajadoras excepto aquellos que se encuentran previstos en el artículo 3°, incisos V y VI de la Resolución del MINISTERIO DE SALUD N° 627 del 19 de marzo de 2020 y su modificatoria: o Personas con Inmunodeficiencias: Congénita, asplenia funcional o anatómica (incluida anemia drepanocítica) y desnutrición grave. VIH dependiendo del status (< de 350 CD4 o con carga viral detectable). Personas con medicación inmunosupresora o corticoides en altas dosis (mayor a 2 mg/kg/día de metilprednisona o más de 20 mg/día o su equivalente por más de 14 días) o Pacientes oncológicos y trasplantados.

Resulta importante destacar que la adecuación tecnológica-informática, para que los trabajadores exceptuados de concurrir o aquellos que debían realizar tareas presenciales

---

<sup>1</sup> I. Personas con enfermedades respiratorias crónicas II. Personas con enfermedades cardíacas III. Personas diabéticas. IV. Personas con insuficiencia renal crónica en diálisis o con expectativas de ingresar a diálisis en los siguientes seis meses. V. Personas con Inmunodeficiencias: Congénita, asplenia funcional o anatómica (incluida anemia drepanocítica) y desnutrición grave. VIH dependiendo del status (< de 350 CD4 o con carga viral detectable). Personas con medicación inmunosupresora o corticoides en altas dosis (mayor a 2 mg/kg/día de metilprednisona o más de 20 mg/día o su equivalente por más de 14 días). VI. Pacientes oncológicos y trasplantados: VII. Personas con certificado único de discapacidad (CUD). VIII. Personas con obesidad Mórbida Tipo III (IMC > 40 kg/m<sup>2</sup>). IX. Toda patología que presente una prescripción médica que indique la no asistencia al lugar de trabajo.

y a su vez tareas remotas determinados días o semanas, conforme el esquema de rotación implementado por la conducción, respetando el aforo, el distanciamiento y las “burbujas sanitarias”, como se señalara a los fines de respetar los protocolos de seguridad e higiene, se fue implementando con el tiempo. Es decir, la implementación para que los trabajadores pudieran realizar sus tareas en forma remota vía VPN, por cuestiones tecnológicas, no se pudo realizar en su totalidad desde un principio, cuando, tal como se ha mencionado, la actividad de ANSES fue declarada “esencial”. Dicha implementación se fue plasmando progresivamente en el tiempo, de manera tal que poco a poco se fue ampliando el universo de trabajadores que podían y debían trabajar en forma remota.

Así, esta nueva realidad en la ANSES, respecto a la modalidad de Teletrabajo y la Presencialidad, obligó, en lo que hace a las Unidades de Atención Integral (denominadas UDAI) a tomar medidas de prevención, teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores, el público a atender, las prestaciones requeridas y el tamaño de cada una de las dependencias.

En cuanto al trabajo presencial, principalmente en las UDAI, se debió reducir a la mitad los trabajadores presenciales, separándolos, tanto entre sí como con los requirentes de las distintas prestaciones, el personal tercerizado (como el personal de servicio de limpieza y/o el de seguridad), en burbujas, formadas por casillas o puestos de trabajo. Así, todas las atenciones se realizaron y se realizan mediante turno previo que es verificado en el ingreso a la UDAI, reduciendo al mínimo aquellas que por razones de urgencia se puedan prestar sin dicho turno. La jornada laboral quedó reducida a 6 Hs., mientras dure este protocolo. Sin embargo, en la actualidad, recientemente se volvió a la jornada laboral de 8 Hs.

Además, el Organismo debió y debe notificar a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo (ART), la Nómina de Trabajadores Expuestos con todos los agentes de riesgos de exposición (físicos, químicos o biológicos), que incluya la EXPOSICIÓN A COVID-19 para que se les reconozca como Enfermedad profesional en caso de adquirirla.

Caso especial es el caso de las Unidades de Atención Móvil (UDAM), que realiza tareas similares a la de atención al público de las UDAI, pero trasladándose a diferentes puntos pre designados de nuestro territorio. Para ello, se deben colocar de barreras físicas según la Recomendación de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). Por ello, se

colocaron mamparas de acrílico, cuando no se puede garantizar la distancia, con micrófono y parlante, a fin de prevenir el contagio, pero también preservar las cuerdas vocales del operador. Sólo tendrán funcionamiento en lugares donde se pueda proveer de baños con las medidas de higiene y seguridad con limpieza y desinfección antes de comenzar la jornada, repaso cada dos horas y al final de la jornada de atención.

Los vehículos deben estar desinfectados antes de comenzar la jornada laboral, la desinfección incluye antenas satelitales y todo gazebo destinado a la atención. También se efectúan cambios de filtros del aire acondicionado del móvil, el cual debe contar con todos los elementos de protección personal.

Asimismo, el Organismo tuvo que adecuar sus actividades virtuales, teniendo en cuenta la multiplicidad de las mismas, de acuerdo a la naturaleza de las diferentes áreas, como ser las Unidades de Atención dispersas en todo el territorio nacional, sus Direcciones Regionales y sus Direcciones y áreas centrales.

## **2. Acerca de la atención virtual**

En virtud de las limitaciones señaladas y considerando la necesidad de atención al ciudadano para las prestaciones y servicios que brinda ANSES, se estableció un esquema de “Atención a distancia” (5), a partir del día 22/04/20 y mientras dure el aislamiento social preventivo y obligatorio, mediante la de una plataforma denominada “ATENCION VIRTUAL”. Dicha plataforma consistió y consiste en una plataforma de atención de trámites a distancia del Sistema de Expediente Electrónico (SIEEL), que se utilizó y utiliza para la recepción y remisión por medios electrónicos de presentaciones, solicitudes y notificaciones, de prestaciones y servicios que brinda ANSES.

El funcionamiento de la Plataforma “ATENCION VIRTUAL” no fue total desde su inicio, ya que se debieron adecuar diferentes programas informáticos progresivamente para las diferentes prestaciones. Inicialmente se comenzó con los reclamos del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), por cuestiones vinculadas a la ADP (Actualización de Datos Personales, necesaria para iniciar cualquier trámite) y paulatinamente se fueron agregando más trámites.

La documentación remitida a través de la mencionada plataforma es considerada fidedigna ya que la utilización es realizada por medio de usuario y clave personal, donde su protección es responsabilidad de cada usuario. En tal sentido, la presentación

de documentación o declaración de datos proporcionada por el usuario tiene carácter de declaración jurada en los términos del Anexo I de la Resolución ANSES precedentemente citada.

Teniendo en cuenta esto, se estableció (aún vigente) distintos medios disponibles para canalizar las consultas, en virtud de la Atención Virtual y de los diversos métodos de atención existentes, y a fin de dar soporte a las áreas que comiencen a prestar servicios para la atención de público a distancia.

Cabe mencionar que toda persona física que se presente ante ANSES, para el inicio de alguna prestación o servicio mediante la Plataforma “ATENCION VIRTUAL” en el carácter que sea, debe constituir un domicilio especial electrónico para el caso de iniciar un trámite, en el cual le son remitidas y válidas todas las comunicaciones y notificaciones correspondientes a dicho trámite.

La plataforma, tal como se mencionó, se encuentra activa desde el día 22 de abril de 2020 y el esquema de atención virtual actualmente es de las cero hasta las veinte horas todos los días. A su vez, cabe decir que aquellos beneficiarios que tenían un turno asignado de solicitud de prestación con posterioridad al 19 de marzo de 2020 y que no hayan podido realizar la presentación correspondiente por la vigencia del ASPO, se les ha respetado como fecha de inicio de trámite, la que corresponda de acuerdo a la fecha de solicitud del turno original.

Obviamente, todo este sistema de Atención Virtual es realizado tanto por trabajadores que realizan sus tareas en forma presencial y/o semipresencial, como por los trabajadores que realizan sus tareas en forma remota, con las limitaciones y problemas anteriormente señalados.

Es importante señalar que, más allá de los esfuerzos del Organismo y sus trabajadores que realizan sus tareas a pesar de las limitaciones antes referidas, dicho sistema de Atención Virtual adolece de graves problemas de funcionamiento, debido a que, como se ha dicho, ante una situación extraordinaria como lo es la pandemia, tuvo que implementarse en forma improvisada, con recursos y programas insuficientes, siendo una solución parcial a los requerimientos de la sociedad.

### **3. Sobre los edificios centrales**

En cuanto a las tareas efectuadas en los edificios centrales, donde funcionan las diferentes áreas de prestaciones centralizadas, Dirección Ejecutiva y las Subdirecciones Ejecutivas junto con todas las Direcciones que de ellas dependen, por ejemplo: las de Informática, Recursos Humanos, Infraestructura y Logística, Asuntos Jurídicos, Liquidación de Sentencias Judiciales, la Unidad Central de Apoyo, etc, las mismas tuvieron que ser adecuadas de acuerdo a las particularidades de cada una de ellas.

Al igual que en las UDAI, se mantuvo el mismo esquema referido en cuanto al trabajo presencial con aforo, “burbujas sanitarias” y los sistemas que se implementaron para la Atención Virtual.

Es de destacar las particularidades que impactaron en algunos sectores específicos como ser la Unidad de Atención Telefónica (UDAT) y el Servicio Jurídico. En relación a la UDAT (que funciona como un *call center*) también se adoptaron medidas especiales con los trabajadores que allí se desempeñan de manera tal que la distancia entre personas será siempre de 2 metros, habilitando boxes que aseguren dicha distancia entre personas y puestos de trabajo, de manera tal que el operador siempre usará ese mismo box.

En cuanto a los elementos de trabajo, los “*headset*” (es un tipo de auricular que incorpora un micrófono externo a través del que podemos comunicarnos) son de uso individual y se higienizan antes de comenzar la jornada y al finalizar la misma, siendo guardados en espacio donde sólo acceda su usuario/a. No son de uso compartido y la limpieza de los mismos se efectúa con un paño humedecido en desinfectante.

Además, se debe tener especial cuidado en el cambio de turno, otorgando el tiempo suficiente para que se retire el primero, se limpie y desinfecte y recién que ingrese el segundo.

Asimismo, dada las limitaciones en la presencialidad, estratégicamente se habilitó a los trabajadores a seguir realizando sus tareas en forma remota, es decir, atendiendo llamadas desde sus hogares. A algunos de ellos se les entregó una *netbook*, y a otros simplemente se les habilitó sus propias computadoras, con los programas de ANSES a través de VPN, con las consecuentes dificultades.

En cuanto al funcionamiento de las Direcciones del Servicio Jurídicos, en el caso del personal letrado del Organismo, debe señalarse las profundas transformaciones que, a su

vez, se produjeron debido a los cambios en el funcionamiento del Poder Judicial, que afectó principalmente a las Direcciones de Asuntos Contenciosos y la de Legal Interior, cuyas funciones es la de representar al Organismo en diferentes litigios judiciales, en los que la ANSES es mayoritariamente demandada, debido a la gran cantidad de Juicios en su contra por Reajustes Previsionales, Ejecuciones de Sentencia, amparos, y otros diferentes reclamos. Además de denuncias o querellas penales, los profesionales que tienen a su cargo una cartera de juicios, de aproximadamente cinco mil causas en promedio cada uno, la irrupción del Covid-19 trastocó radicalmente su forma de trabajo.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que, a partir de la sanción del DNU 260/2021 (que dispuso el ASPO), la Corte Suprema de Justicia de la Nación fue decretando sucesivas ferias judiciales extraordinarias, hasta que dispuso que, a partir del 03/08/2020, se reiniciarán las actividades judiciales en forma totalmente digital, implementando un sistema de presentaciones electrónicas que, sumado al sistema ya preexistente de notificaciones electrónicas y de oficios electrónicos Judiciales, hizo que cambiaran radicalmente dichas actividades, no siendo más necesaria la concurrencia diaria a los diferentes Juzgados. A partir de ese momento sólo es necesaria la concurrencia a algún Tribunal para consultas específicas, con turno previo, o audiencias en la que se requiera presencial de las partes. Es decir, estos cambios en el Sistema del Poder Judicial, el cual tuvo que organizar la totalidad del trabajo en forma remota para todos los fueros, tanto en el fuero laboral, civil, comercial, penal, y también, en el fuero de la Seguridad Social, también trajo aparejados cambios en la forma de trabajo de las áreas jurídicas litigantes, afectando no sólo a los profesionales intervinientes sino también a todos los trabajadores y trabajadoras administrativos dependientes de dichas áreas.

Así, también permitiendo la conexión vía VPN de los abogados y personal administrativo desde sus hogares, se pudo continuar trabajando en defensa de los intereses del Organismo, en forma remota y virtual, produciéndose una fragilización de las condiciones de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras no solo tuvieron que incorporar todo su saber acumulado, utilizando sus propios equipos y su conectividad particular, sino también tuvieron un incremento en la carga de tareas, toda vez que se agilizó la cantidad de notificaciones electrónicas a cada portal electrónico de cada profesional y del al sistema interno denominado GCAU, (Sistema de Gestión de Causas Judiciales) aumentando la carga horaria.



Como hecho positivo se debe destacar que a partir del trabajo remoto y virtual se produjo un mejoramiento en el rendimiento y calidad de las diferentes tareas ya que los de trabajadores y trabajadoras se adaptaron perfectamente con la nueva modalidad laboral impuesta desde el Poder Judicial. No hubo ausencias, ni pedidos de vacaciones o licencias médicas, ni reasignación de causas judiciales por falta del personal, pero sí se vieron obligados a trabajar fuera del tiempo estipulado.

Actualmente, el personal de las Direcciones de Jurídicos señaladas, al igual que el resto del Organismo, realiza sus tareas en forma semipresencial, es decir en forma remota y presencial con rotación para preservar el distanciamiento. La realidad es que posiblemente sea necesario contemplar que en el futuro, donde las condiciones laborales puedan ser modificadas y quizás lleguen a ser mixtas, tanto presenciales como por teletrabajo.

#### **4. Conclusiones**

Cabe citar que el atraso tecnológico, tanto en desarrollo de *software* de gestión, como en la provisión de insumos esenciales para que los trabajadores pudieran adecuarse en el corto plazo a una situación extraordinaria de trabajo remoto, redundó en la imposibilidad de muchos compañeros/as de poder aportar conocimientos y capacidades a las necesidades de la gestión, produciéndose desequilibrios y sobrecargando tensiones laborales de manera inequitativa sobre algunos sectores. Esto se evidencia con la falta de personal en determinadas áreas que a raíz de la pandemia vieron mermados aún más sus recursos humanos, socavando los derechos laborales que, si antes ya se incumplían ahora se tornan un problema acuciante.

En el caso de los compañeros que debieron trabajar de manera presencial, se evidenció una mayor carga de trabajo debiendo hacer frente a los reclamos del público, potenciados por una situación económica agravada por la pandemia y el confinamiento que disparó la demanda social, teniendo en cuenta que nuestro organismo provee servicios de seguridad social y canaliza gran parte de la asistencia estatal en este aspecto.

Paralelamente a lo expresado en el párrafo anterior, cabe remarcar que las condiciones edilicias en muchas oficinas de atención no eran adecuadas para ejecutar los protocolos sanitarios y se pudo ver que las mismas autoridades que elaboraron el protocolo luego

exigían condiciones de trabajo que obligaban a incumplirlo, situación que generó malestar entre los trabajadores y tensiones en el plano gremial que conllevaron medidas de fuerza puntuales con cierres de dependencias hasta garantizar el cumplimiento de las medidas sanitarias.

En este sentido, pudo verificarse también una falta de coordinación en el plano de la gestión de funcionarios que no respondían a un mismo lineamiento orgánico. En nuestro caso, como ejemplo, en algunas jefaturas de oficinas cuyos jefes estaban ligados en el plano político a los intendentes distritales, con el afán de imprimirle una lógica territorial a la gestión pública, chocaban literalmente con la normativa sanitaria intentando quebrarla o alivianarla, generando en consecuencia enfrentamientos con los trabajadores y tensiones permanentes.

Asimismo, la falta de presencialidad propició desde las esferas de poder de algunos funcionarios, manejos discrecionales y arbitrarios que perjudicaron a trabajadores/as, en un marco de dificultades para unificar los intereses laborales derivados del ASPO. Asimismo, esto produjo complicaciones para la organización y respuesta adecuada sindical, empujada por la imposibilidad fáctica de unificar voluntades y resolver medidas de acción directa para poner límite a tales arbitrariedades, debiendo apelar a las redes sociales para paliar dichas complicaciones.

Otro aspecto a destacar es la falta de inversión en recursos y equipamientos informáticos que hubieran permitido equilibrar el trabajo de los compañeros con modalidad de trabajo presencial y aquellos compañeros exceptuados que no trabajaron invocando la falta de equipos que el empleador debió proveerles en este contexto, cuestión que deja plasmada una falta de previsión estratégica de larga data que impactó en esta situación excepcional.

En cuanto a los trabajadores que se desempeñaron con la modalidad del trabajo remoto, pudo observarse desde el principio la falta de normas claras en lo atinente a las modalidades laborales, principalmente referidas a la carga horaria que, al verse trabajando desde sus casas y comunicándose con su equipo de trabajo y sus superiores jerárquicos por medio de redes como WhatsApp, se diluyeron los horarios laborales fijos extendiéndose de hecho la jornada laboral, provocando en muchos casos situaciones de estrés aunada a las obligaciones domésticas que muchos trabajadores debieron resolver de manera paralela. Esto, además del hecho de que los trabajadores

realizaron sus tareas remotas con sus propios equipos informáticos y con su conectividad a internet contratada en forma particular, lo cual produjo que las condiciones de trabajo fueran muy desiguales frente a exigencias similares por parte los superiores.

Otro punto a considerar en el impacto de la pandemia es la cuestión de la solidaridad entre trabajadores, que se vio afectada en la medida que se fue perdiendo la comunicación entre compañeros, que si bien en el plano laboral se mantenía la comunicación informal mediante la tecnología y los correos internos, se fue perdiendo indefectiblemente el diálogo directo que da la posibilidad de interiorizarse de las realidades y problemáticas que afecta a cada persona y, en los hechos, se dio la imposibilidad de compartir estas experiencias.

Por otra parte, esta dislocación entre trabajadores presenciales, trabajadores remotos y trabajadores exceptuados, extendida en el tiempo, provocó, a la larga, divisiones, desconfianzas y antagonismos entre compañeros, fundados en la excesiva carga de trabajo que derivó en algunos sectores que no podían afrontar las demandas laborales con menos de la mitad de la dotación del personal. En este sentido se evidenció falta de organización y gestión para adecuar soluciones a esta nueva realidad.

Como consecuencia, se llegó a una atomización de individualidades laborales, con dificultades para plantear en conjunto estas problemáticas que iban surgiendo pero que se canalizaban de manera individual o se callaban porque no se generaba un cauce adecuado y organizado para encontrarle una solución. Cuestión que evidentemente impactó en el aspecto gremial y debilitó el poder de diálogo, consenso y acción indispensable para toda organización sindical.

Como aspecto positivo, sí podemos resaltar que la pandemia aceleró la digitalización de tareas y el trabajo de documentos, que permitió simplificar y darle una nueva dinámica al trabajo, economizando recursos y tiempos, ganando en agilidad y simplificando procedimientos, contribuyendo a la despapelización progresiva y, en este sentido, un aspecto positivo para el medioambiente en general y también para el medioambiente laboral, evitando hacinamientos y ganando espacios limpios en el ámbito de la oficina, lo cual implica una mejor calidad de vida laboral en este aspecto.

## **Bibliografía**

- (1) DNU 260/2021, que dispuso el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), mediante la aplicación de sucesivas normas de carácter interno como las circulares DGRH N° 13/20, 02/21 y 05/21 para mencionar las más relevantes, que se adecuaron a la normativa de mayor jerarquía dispuestas por el Poder Ejecutivo Nacional (PEN), la Jefatura de Gabinete de Ministros y los Ministerios de Trabajo y Salud (Resolución N° 207/20 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Resoluciones N° 627/2020 y N° 1643/2020 del Ministerio de Salud, Decisión Administrativa N° 390/2020 y su modificatoria Decisión Administrativa N° 1/2021, Decisión Administrativa N° 810/2020),
- (2) Decisión Administrativa N° 810/2020 (B.O. 16/05/2020)
- (3) PROTOCOLO DE HIGIENE Y SEGURIDAD PARA EL ESQUEMA DE ATENCIÓN DE CONTINGENCIA - COVID-19.
- (4) Virtual Private Network, o red privada virtual
- (5) Resolución N° 94/2020,