



ARGENTINA

Teletrabajo en condiciones de ASPO



Teletrabajo en condiciones de ASPO

El Covid-19 profundizó una crisis económica mundial. La pandemia ha modificado todo lo que entendíamos por normalidad. Miles de millones de personas en el mundo han visto cómo lo que era habitual dejaba de serlo. En muchos países se han establecido cuarentenas y aislamientos, obligando a las personas a permanecer todo el tiempo que sea posible en sus casas, como principal medida sanitaria contra la enfermedad. Argentina no ha sido la excepción.

Con el DNU 260/2020 del 12 de marzo de 2020, se amplía la emergencia pública en materia sanitaria por un año y se establece el Aislamiento Preventivo y Social (ASP) para quienes hayan contraído el virus o estén en condición de "caso sospechoso". Luego, por Resolución 202/20 el Ministerio de Trabajo dispone la suspensión de concurrencia al lugar de trabajo para las personas enmarcadas en lo dispuesto por el DNU 260 y, mediante Decisión Administrativa 390/20, Jefatura de Gabinete establece para el personal del Estado la dispensa de concurrir para cierta población (grupos de riesgo, mayores de 60 años, embarazadas) y licencias por hijxs en situación escolar. El DNU 297/2020 del 20 de marzo establece la obligatoriedad (ASPO) para todxs lxs habitantes de Argentina de permanecer en sus viviendas. Luego, el DNU 367/2020 reconoce al COVID-19 como enfermedad laboral y obliga a las ART contemplarla según sea el caso.

A partir de la información oficial brindada por el Estado Nacional y el gobierno de la Provincia de Buenos Aires, las licencias contempladas en el DNU 260/2020 sólo fueron solicitadas formalmente en un 15% a 20% de lxs trabajadores estatales. Sabemos, sin embargo, que un porcentaje aún no han efectuado la solicitud (por

estigmatización de las licencias, por no haberles llegado la información en tiempo y forma, o por otros motivos varios), y que entre quienes sí la solicitaron, hay un componente importante que continúa realizando tareas remuneradas desde o en su casa.

De acuerdo con las mismas cifras oficiales, el número de trabajadores con otro tipo de licencia ronda el 5%, razón por la cual habría entre un 75% y un 80% de trabajadores que continúan realizando tareas. Un quinto de ellas, cumplen tareas esenciales o excepcionales y, consecuentemente, siguen asistiendo a sus lugares de trabajo. El resto realiza lo que oficialmente se denomina "trabajo remoto", aunque en realidad se superponen teletrabajo (vinculado con su lugar de trabajo vía uso de TICs) y trabajo en el hogar.

No olvidemos que estamos hablando de una situación de crisis, en la cual la mayoría de lxs trabajadores estatales no han podido salir de sus hogares en más dos meses, salvo para realizar las compras necesarias. En este contexto, tenemos un grupo importante que está sosteniendo tareas de cuidado a tiempo completo. Esta realidad vuelve a reproducir brechas de género. En tiempo de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) el trabajo productivo y reproductivo (no remunerado) se superponen en muchos hogares. Quienes asumen tareas de cuidado están extendiendo su jornada entre 3 y 4 horas. Estas horas se restan del descanso o del trabajo remunerado.

También debemos considerar la ampliación de la jornada de trabajo producto de las anormales condiciones, los cambios en las subjetividades ante el encierro y la falta de socialización durante períodos tan prolongados. Como así también, las condiciones objetivas de trabajo: el material físico (computadora, herramientas, software), el mobiliario, entre otros.

¡No es Teletrabajo! ¡No es Trabajo en Casa!

El Convenio 177 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1996 sobre **Trabajo a Domicilio es claro:**

Art 1.b) una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará trabajador a domicilio a los efectos del presente Convenio por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual

Hablamos de trabajo remoto en ASPO

La resolución 1552/2016 de la Superintendencia de Trabajo de la Nación establece:

∅ Art. 1°. Se entiende por teletrabajo a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios realizado total o parcialmente en el domicilio del trabajador o en lugares distintos del establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de todo tipo de Tecnología de la Información y de las Comunicaciones (TICs)

Por lo tanto **Teletrabajo** es una **modalidad de organización del trabajo que se instala sin regulación**. ¡NO ES UN NUEVO TRABAJO!

En el marco de la pandemia de Covid-19 el ASPO, quedarnos en casa, es una forma de cuidado y el trabajo remoto aparece como un modalidad de emergencia. Entendemos entonces que regular es proteger a quienes deben asumir esta forma de trabajo hoy. No desconocemos que será necesario establecer regulaciones que limiten la invasión que suponen las nuevas tecnologías sobre los tiempos de trabajo;

y también sabemos que *en un contexto de "normalidad" el teletrabajo abre la puerta a la ampliación de la jornada laboral permitiendo una mayor extracción de plusvalía. Por lo tanto, lo rechazamos, lo criticamos.*

Avanzar en una regulación en este contexto aparece como una necesidad a medida que la presión por asumir trabajo remoto avanza. En tanto, uno de los aspectos que nos pone en alerta de esta modalidad es la singularización de la relación laboral con la que se pretende establecer "acuerdos voluntarios" que no son establecidos por CCT. Pero rechazamos las propuestas de reformas que intenten regular el teletrabajo mientras estemos en situación de ASPO. **No es tiempo de este debate.**

Hay un aspecto fundamental a destacar y es que no hay un **acuerdo voluntario entre empleado y empleador** como se establece en el Manual de Buenas Prácticas de la OIT para el trabajo domiciliario y teletrabajo, en tanto estamos en un contexto de ASPO que introduce un factor de obligatoriedad por parte del Estado hacia todos lxs trabajadores asalariados, en particular lxs estatales, por lo que utilizar cualquiera de las dos categorías antes mencionadas sería incorrecto.

Un breve repaso por los antecedentes da cuenta que la intención no es nueva pero el contexto es otro.

- 2003 - OIT tiene una comisión sobre Teletrabajo.
- 2007 - Primer Proyecto de Ley sobre el tema.
- 2009 - Se incorporan por 1° vez cláusulas de teletrabajo en un Convenio Colectivo de Trabajo (CCT).
- 2010 - Se habla de programas de teletrabajo para el sector público desde el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

- 2011 - **El Manual de Buenas Prácticas OIT/MTEySS 2011** establece recomendaciones sobre:

Remuneración/ Compensación adicional/ Jornada de trabajo/ Formación y capacitación/ Evaluación y desarrollo profesional/ Derecho de información/ Instalaciones y equipamiento/ Confidencialidad y protección de los datos de la empresa/ Protección de la salud, seguridad e higiene/ Sistema de control, protección del dere-

cho a la intimidad del teletrabajador/Visitas al domicilio del teletrabajador; notificación y consentimiento previo/ Voluntariedad y reversibilidad/ Rol de los sindicatos, negociación colectiva y materias a negociar.

- 2020 - En lo que va del ASPO, ya hay una veintena de proyectos legislativos en la Comisión de Trabajo del Congreso Nacional sobre el tema.

Hacia una Propuesta Propia

Tomamos como norma de referencia en esta situación de excepcionalidad para el trabajo remoto la Decisión Administrativa 390/2020 de Jefatura de Gabinete (Mecanismos para el otorgamiento de las licencias y el trabajo remoto) para poner en valor algunos aspectos que establece y poder complementar en una propuesta propia de regulación, con aspectos que quedan sin especificar y que requieren aclaraciones/especificaciones.

El texto señala:

(...) Se deberá garantizar, a través de las áreas correspondientes, las herramientas e insumos tecnológicos para cumplir con las tareas en forma remota.

ARTÍCULO 2°.- El plazo de dispensa establecido en el artículo 1° se computará a todos los efectos como tiempo de servicio. Los responsables de la administración de los recursos humanos no podrán deducir de los haberes de los trabajadores y trabajadoras los premios o

adicionales establecidos por puntualidad, asistencia, presentismo u otros conceptos ligados a estos, cuando los motivos que pudieran ocasionar su pérdida se deriven de la dispensa establecida por la presente.

ARTÍCULO 3°.- El titular de cada Jurisdicción, entidad u organismo, en virtud de de las áreas esenciales o críticas de prestación de servicios indispensables y a efectos de asegurar su cobertura permanente, podrá disponer la interrupción de la licencia anual ordinaria, o extraordinarias, denegar licencias (excepto las de violencia de género) al personal a su cargo que resulte indispensable para asegurar lo dispuesto en el presente artículo, por razones de servicio de conformidad con el inciso k) del artículo 9° del Decreto N° 3413/79 y sus modificatorios o normas equivalentes de otros ordenamientos que regulen las licencias, justificaciones y franquicias del personal.

ARTÍCULO 4°.- En el marco de la suspensión de clases definidas por Resolución 108/20 del MINISTERIO DE EDUCACIÓN y sus eventuales modificatorias, para establecimientos educativos de nivel secundario, primario e inicial, y en guarderías y jardines maternas, se deberá otorgar la licencia en los términos indicados en el

artículo 8° de la Resolución N° 3/20 de la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS.

ARTÍCULO 5°.- Las autoridades indicadas en el artículo 1° de la presente decisión administrativa deberán prever respecto de los trabajadores y las trabajadoras que hagan uso de la modalidad de trabajo remoto prevista en el artículo anterior:

a. Que el trabajador o la trabajadora indique el domicilio en el que desarrollará sus tareas mediante una declaración jurada.

b. Que la Aseguradora de Riesgos del Trabajo respectiva sea informada de los trabajadores y las trabajadoras incluidos en la implementación de la modalidad de Trabajo Conectado Remoto (TCR), a los efectos de garantizar la cobertura por accidentes de trabajo.

Propuestas

Regular la jornada laboral. Cómo primera reflexión nos preguntamos ¿cuánto dura una jornada posible en contexto de ASPO?

Es necesario establecer pautas que limiten el intervalo de tiempo para recibir llamadas, mensajes, correos u otro tipo de comunicación a un horario laboral y días laborales. Toda comunicación fuera de esas pautas puede ser ignorada o considerada acoso. Hasta que se regule el teletrabajo se mantiene el régimen que traíamos previo a la pandemia. Es importante establecer que la jornada y los horarios deben estar adaptados a la situación de las personas que están haciendo trabajo remoto dada la superposición del ámbito familiar y laboral. Flexibilizar o modificar horarios siempre priorizando las necesidades de lxs trabajadores no significa que no quede establecida una jornada de trabajo limitada.

Establecer con claridad la excepcionalidad.

Estamos planteando una regulación que pueda establecer límites para no retroceder en derechos porque el teletrabajo se instala de hecho en este contexto de ASPO.

Limitar quiénes pueden hacer teletrabajo, establecer la voluntariedad y reversibilidad

como principio básico en tanto se trata de una migración no planificada y de una situación de virtualización forzada. Deben contemplarse las nuevas brechas que esta forma de organización del trabajo genera:

- **Brecha digital** porque no se ha realizado un proceso de preparación y capacitación técnica. Tampoco es igualitario el acceso a la conectividad y los recursos tecnológicos.

- **Brecha por tareas de cuidados**, que a su vez profundiza la brecha de género siendo las mujeres las que siguen asumiendo mayormente estas tareas.

- Solicitar la **suspensión de evaluaciones periódicas y toda medición de productividad** durante el presente año, y la modificación de los requisitos para aprobación de las mismas, tanto para informes periódicos como ascensos. Así, para compensar las brechas mencionadas que tienen como correlato, en muchos casos, la sobrecarga de trabajo para quienes asumen teletrabajo mientras cuidan.

Creemos que el cumplimiento del ASPO que salvaguarda la salud del conjunto de la población debe ser evaluado con la máxima valoración para el conjunto.

-Deberá también tenerse en cuenta otros ítems del salario que se ponen en duda si las personas

que cuidan hicieran uso de las licencias de cuidado. Esto las desalienta y establece una desigualdad de hecho. Sabiendo que esos ítems suelen ser compensaciones salariales para sectores que tienen salarios por debajo de la línea de pobreza.

Establecer como norma de referencia para dar el máximo cumplimiento posible la **Resolución de la SRT 1552/2012**:

- Especificar cuáles de las tareas habituales son factibles de ejecutarse mediante el uso de TICs.
- Informar a la ART del cambio de modalidad y obligatoriedad de cobertura.
- Elementos a proveer por el empleador: silla ergonómica, extintor portátil, botiquín de primeros auxilios, almohadilla mouse, manual de buenas prácticas.

Establecer la participación de la comisión paritaria permanente CYMAT:

- Protección de la salud y seguridad laboral, ahora en los ámbitos de aislamiento.
- Sistema de protección del derecho a la intimidad del teletrabajador
- Dada la obligatoriedad a realizar tareas en o desde los lugares de residencia durante la ASPO, será responsabilidad del empleador todo lo que no pueda ser realizable dado un incumplimiento de mínimos requisitos tecnológicos que pudiera llegar a aportar voluntariamente le trabajador/a en el marco del ASPO.
- Creación de un equipo psicológico que evalúe el impacto del trabajo remoto en contexto de ASPO para la salud psíquica de lxs trabajadorxs.

COVID-19 y género: el mundo del trabajo expresa la desigualdad del mundo

La pandemia amplifica y pone de manifiesto desigualdades y precariedades. La crisis del cuidado no es nueva y la fragilidad de las cadenas de cuidado que en contexto de COVID-19 se resquebrajan aún más. Hoy con las personas mayores en ASPO en tanto población de riesgo y las escuelas cerradas, esta crisis está generando una sobrecarga de tareas que está impactando de manera diferencial sobre las mujeres. Si bien los debates sobre la organización social del cuidado han avanzado estamos lejos de modificar los patrones culturales (estereotipos de género) que la regulan. Las propuestas que puedan favorecer la conciliación entre cuidado y trabajo productivo son necesarias y resuelven

algunos aspectos que la propia precariedad de la vida de quienes están en tiempos de cuidado ponen en tensión permanentemente.

Ganar tiempos dejando de viajar, estar cerca de les niñas, acortar las extensas cadenas de cuidado necesarias para cubrir extensas jornadas fuera de casa son propuestas tentadoras. Es preciso desarmar las miradas idílicas respecto de las bondades de esta modalidad.

Estamos experimentando cómo el trabajo en contexto de ASPO **unifica (superpone) el trabajo productivo y reproductivo**. Al cuidado de niñas y de personas mayores, enfermas y con discapacidad habitual se ha sumado la escolaridad (también virtual) que establece la obligación de permanecer sentadas durante horas frente a dispositivos electrónicos a las personas que acompañan este proceso que en mayor medida son mujeres. **Esta sobrecarga de trabajo impacta en la salud de las trabajadoras.**

Al respecto también, no es de subestimar culturalmente la situación de miles de mujeres que durante años han tratado de visibilizar su situación para salir del ámbito privado de sus domicilios, al ámbito público del trabajo y que hoy se ven obligadas/reenviadas al confinamiento de lo doméstico.

Durante este periodo, en tanto evento particular de ASPO, se están realizando sondeos y encuestas para tratar de generar datos concretos de la situación de la sobrecarga de trabajo con perspectiva de género. Uno de ellos es un estudio realizado por investigadorxs de CONICET - UNC (Universidad Nacional de Córdoba). Sobre la sobrecarga de trabajo en el contexto de ASPO, arroja que "a las tareas de siempre se suman las tareas de la pandemia" y eso supone quitarle entre 1 y 3 horas al sueño, porque estamos ante una situación de cuidados de tiempo completo.

Es importante poner en debate los cambios en las condiciones laborales que produce esta forma de organización del trabajo y tener una mirada crítica sobre aspectos que se muestran como favorables, que en verdad lo que hacen es volver a invisibilizar el trabajo de cuidado. Por ejemplo, cuando se asegura que esta modalidad permite la conciliación entre trabajo productivo y reproductivo de cuidado mientras sigan suspendidas las clases de niños y adolescentes hasta 14 años. Esto es cierto sólo si dejamos de decir que es a costa de nuestro tiempo y sobrecarga, que tendrá consecuencias en nuestra salud integral.

Asimismo, debemos desarmar la extorsión respecto que "es un privilegio quedarnos en casa y entonces tenemos que hacer trabajo remoto", o que si no hacemos trabajo remoto vamos a asumir mayor riesgo de contagio porque nos tocará volver la trabajo, desconociendo que esa definición será sanitaria y que las condiciones de cuidado para que eso pase deberán estar garantizadas.

Es un fenómeno a analizar el porcentaje bajo de pedidos de licencia por cuidado, que se expresa a través múltiples variables a contemplar con un fuerte sesgo de género: una planta feminizada en diversos sectores que hace que si las mujeres cuidadoras se toman la licencia no se puede llevar adelante el trabajo y recae en muy pocos, una posición subjetiva que nos hace suponer que debemos asumir ambos trabajos porque está mal visto tomarse las licencias, una desvalorización social del cuidado como trabajo, un manejo discrecional sobre el acceso a licencias y la asignación de trabajo remoto).

A todo esto hay que agregar que el bajo nivel registral de licencias por cuidado de varones y disidencias no significa su inexistencia. Existen razones subjetivas para la no toma de este tipo de licencias, tal vez vinculadas a cierta carga vergonzante o de culpa, haciendo énfasis en la no producción antes que en el derecho como trabajadores.

Es importante también **poner en discusión la productividad y el trabajo por objetivos**, porque en este contexto de estrés, ansiedad y sobrecarga de tareas de cuidado no se puede suponer que se pueda responder a los requerimientos como si pudiéramos abstraernos del entorno. La productividad se puede poner en tela de juicio en este contexto. Establecer límites a la extensión de la jornada de trabajo y el derecho a la desconexión más allá de cuanto se pudo hacer.

Cabe tener en cuenta que en esta modalidad se **experimenta una superposición del ámbito cotidiano familiar, con el laboral y que esto termina por generar** una inversión de la carga de responsabilidad de las condiciones laborales, que pasa de lxs empleadores a lxs trabajadores, sin mencionar que una gran parte de la sociedad que no vive con las condiciones logísticas necesarias estableciéndose condiciones de desigualdad. No será igual la experiencia cuando se cuente con un ambiente para destinar al trabajo remoto con privacidad, iluminación y confort que

sí nos toca habitar en un mismo espacio con el resto de nuestras familias y sus respectivas ocupaciones.

Respecto de la fortaleza que significa para las trabajadoras y los trabajadores lo colectivo como instancia de resolución de conflictos es pertinente establecer el alerta respecto de que esta modalidad de organización del trabajo destruye el ámbito físico de encuentro impidiendo lo colectivo. En este sentido, también es importante abordar la cuestión cultural respecto a los dispositivos que dan la impresión de cercanía pero que en realidad lejos de colectivizar, terminan individualizando a los usuarios del sistema.

Nuestra base cultural refrenda algunas cuestiones básicas que no son para desestimar: la necesidad de reunión, de interacción presencial, y de centralización de actividades, de contacto físico es una manifestación de nuestra cultura. Se establece así otro obstáculo a la **organización gremial**, que en este contexto de ASPO es un tema a plantearse, y que en tanto etapa de tareas de cuidado tiempo completo refuerza desigualdades y sobrecarga de trabajo.

Encuesta sobre condiciones de trabajo remoto

Si la miramos con perspectiva de género, la encuesta realizada sobre condiciones del trabajo remoto en la Administración Pública Nacional (APN) durante abril-mayo de 2020 nos permite hacer un llamado de atención para pensar las brechas que se evidencian.

El total de respuestas a la encuesta fue de 17.858. De ese total, 15.702 corresponden a quienes realizan trabajo remoto y sobre este total se obtuvieron las siguientes conclusiones preliminares:

-La mayoría de quienes realizan trabajo remoto son mujeres (58%) y esta representatividad se

mantiene –con pequeñas diferencias- en lo que respecta a sus roles en los equipos de trabajo (a cargo de equipos o integrantes de equipos).

-Prácticamente el 80% del total tiene afectado un mínimo de 75% de los miembros de sus respectivos equipos de trabajo a esta modalidad.

-Por parte de los integrantes de equipos de trabajo, la gran mayoría expresa estar realizando las mismas tareas en el modo remoto que si lo realizaran en la modalidad presencial.

-Los equipos tecnológicos utilizados para realizar el trabajo remoto son mayoritariamente personales y provistos por lxs trabajadores en ambos roles dentro de los equipos de trabajo: así, el 79% de lxs encuestadxs puso a disposición equipos propios, mientras que sólo el 21% dan cuenta del uso de equipos pertenecientes a su respectiva jurisdicción, 410 (9,3%) de manera absoluta y 538 (12,2%) distribuidos de acuerdo a la disponibilidad.

-Se ponderó los factores de incidencia en la realización de trabajo remoto, donde se destacan la disponibilidad de conexión y de equipos –que en muchos casos tienen que compartirse con el resto de los integrantes del hogar.

-Respecto de la incidencia de factores sociales y del entorno familiar en el trabajo remoto, aun cuando mayoritariamente no se considera muy significativa su influencia, las valoraciones en las categorías “Determinante” o “Grave” resultan proporcionalmente más marcadas en las respuestas de las trabajadoras mujeres. Esta dimensión será estudiada en profundidad más adelante.

Los relevamientos sobre el uso del tiempo impulsados por equipos desde el Ministerio de Trabajo de la Nación arrojan además que las mujeres dedican más tiempo que los varones a las tareas domésticas y de cuidado en cuarentena.

Lxs trabajadoras del Estado encuestadxs han expresado las dificultades para conciliar tareas laborales con aquellas vinculadas a la organización doméstica y de cuidados. El mismo estudio arrojó que las mujeres trabajan 3 horas más en los hogares. También han sido más las mujeres que declararon llevarlas a cabo de manera exclusiva.

Por más derechos

Defender los derechos de lxs trabajadoras en una situación de crisis mundial única, donde todos los ensayos para mantener al Estado y a ámbitos productivos en funcionamiento apelan, por un lado, a la voluntad SOLIDARIA de lxs trabajadoras, pero por otro lado, compiten con miradas sistémicas (causantes últimas de esta crisis) que intentan seguir maximizando la captación de riquezas producidas por la clase trabajadora.

En esta puja estamos, debemos rechazar toda regulación que apele a concepciones que ignoren la crisis y que sirvan, implícita o explícitamente, a una mayor explotación de la personas.

Junio 2020
ATE NACIONAL

Equipo de trabajo:

Rodolfo Aguiar
Secretario General Adjunto

Mercedes Cabezas
Secretaria de Organización

Flavio R. Sives
Sec. Gral ATE Conicet La Plata
Sec. Pro Finanzas CDP Pcia. Bs. As.
Equipo de Nacionales de ATE

Rodolfo Kempf
Vocal ATE CDN
Área de Energía,
Producción Ciencia y Técnica

Luciano Pedraza
Equipo de Nacionales de ATE

Clarisa Gambera
Directora Departamento
Género y Diversidad

Mariana Amartino y Alexis Barraza
Equipo Jurídico de ATE Nacional