

El Coronavirus y las tareas de cuidado

Autora:
Sosa, Fabiana

Cita: RC D 1495/2020

Encabezado:

Quizás esta pandemia ponga sobre la mesa la desigualdad en los cuidados. Venimos hablando de la necesidad de repensar las relaciones laborales y revisar la distribución del cuidado que se apoya sobre el trabajo gratuito de las mujeres. Pareciera ser que un enfoque de género es necesario a la hora de legislar, con el fin de no reproducir las desigualdades de género.

Sumario:

I. Las primeras medidas de emergencia sanitaria y las relaciones laborales. II. El aislamiento social y las relaciones laborales. III. Las relaciones laborales y las tareas de cuidado. IV. Efectos colaterales del COVID-19.

El Coronavirus y las tareas de cuidado

I. Las primeras medidas de emergencia sanitaria y las relaciones laborales

El día 12 de Marzo del 2020 se firmó el Decreto de Necesidad y Urgencia 260/2020 que amplía la Emergencia Sanitaria dispuesta por Ley 27541 y dispone la adopción de nuevas medidas para contener la propagación del coronavirus COVID-19, en virtud de la Pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud.

Entre las principales acciones se dispone el aislamiento social, preventivo y obligatorio por 14 días para las personas que revistan la condición de "casos sospechosos".

El día 15 de Marzo cuando trascendieron en los medios de comunicación las principales medidas de emergencia destinadas a prevenir la propagación del virus, las redes sociales comenzaron a poner evidencia distintas manifestaciones, y allí muchas mujeres empezaron a hablar del trabajo de cuidado de niños, niñas, dependientes y adultos mayores.

Esa noche escribía "que la cuarentena no sea un privilegio de clase", y eso que todavía no era total ni obligatoria, y recién estábamos en la primera etapa, cuando en principio dependía de la responsabilidad social de cada persona, y en algunos casos de cada empleador.

Así fue que algunas mujeres preguntaban qué hacer a la mañana siguiente con la suspensión de clases en las escuelas establecidas por Resolución 108/2020 del Ministerio de Educación.

La inclusión de un enfoque de género se hace indispensable cuando se discuten derechos, ya que éstos tienen un efecto sobre la mujer de manera diferenciada.

En términos generales, todas las personas estamos de acuerdo en que varones y mujeres deben ser sujetos iguales ante la ley, sin embargo, es importante hacer un análisis de las condiciones estructurales que hacen más propensa a la mujer en la vulneración de sus derechos, ya que examinando las estadísticas que decidamos analizar podemos afirmar que, en los hechos, no se evidencia la igualdad de oportunidades que estamos queriendo.

Si tenemos en cuenta que las mujeres son las principales cuidadoras, y que estas continúan llevando el peso y la responsabilidad del trabajo (37 % de los hogares argentinos se encuentran a cargo de una única jefa de hogar), del sostén del hogar y de las tareas no remuneradas del cuidado, pareciera ser que un enfoque de género es

necesario a la hora de legislar sobre las relaciones laborales.

La mujer, en el ámbito laboral y social, debe gozar de igualdad de condiciones respecto de cualquier persona que trabaja para lo cual necesita de la implementación de normas que tiendan a lograr un todo armónico compensando las diferencias existentes en el ámbito de la responsabilidad familiar, analizando la organización social del cuidado.

En momentos de crisis como estos, se ponen en juego muchas cosas, pero una de las que más me llamó la atención, fue que a pesar de que las medidas involucran a todas las personas que trabajan, las que hablaban y pensaban que hacer con los niños y niñas sin concurrir a la escuela eran mayormente las mujeres.

Y eso que no se regulaba, ni se revisa la cuestión del cuidado de otras personas que necesitan de alguien que las cuide, como son las personas enfermas, las dependientes, y los adultos mayores de los hogares.

Asimismo, muchas de estas mujeres recurren a la necesidad de asistencia en materia de cuidados por parte de otras mujeres de la familia, madres, abuelas, suegras, tías, inclusive vecinas, todas ellas efectuando un trabajo gratuito, sin reconocimiento económico por parte de la sociedad, y algunas de ellas, entran dentro de las personas enumeradas por el art. 1 de la Res. 207 MTEySS.

Estas personas están exceptuadas del deber de asistencia al lugar de trabajo por el plazo de catorce días, con goce íntegro de remuneraciones, ya que se entiende que son grupos de riesgo, salvo que se trate de personal esencial para el adecuado funcionamiento del establecimiento, y específicamente, se menciona a las personas que trabajan en el sector de la salud.

Aquellas mujeres que deben, quieren o deciden, salir a trabajar fuera de sus hogares, y están insertas económicamente en el trabajo productivo, o remunerado, que es al que la sociedad y el mercado nombran y adjudican el valor de trabajo, probablemente pudieron resolver el problema del cuidado recurriendo a una empleada doméstica, teniendo en cuenta que casi el 97 % de las trabajadoras de casas particulares son mujeres, que quizás también pueda estar incluida en alguno de los grupos de riesgo, y que claramente es imposible recurrir al trabajo remoto.

El servicio doméstico remunerado representa el 16,5 % de las mujeres ocupadas, y el 21,5% de las asalariadas. Además, el 96,5 % son mujeres (frente a solo un 3,5 % de hombres), según surge de estadísticas recopiladas por la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género.

El art. 3 de la misma resolución dispone que mientras dure la suspensión de clases en las escuelas se considerará justificada la inasistencia de la persona progenitora, o adulta responsable a cargo, cuya presencia en el hogar resulte indispensable para el cuidado del niño, niña o adolescente, debiendo notificar tal circunstancia al empleador, justificando la necesidad y detallando los datos indispensables para que pueda ejercerse el adecuado control, pudiendo acogerse a esta dispensa solo un progenitor o persona responsable, por hogar.

En materia de licencias laborales por el coronavirus la Res. 202/2020 MTEySS, ha sido clara al establecer que son con percepción íntegra de sus remuneraciones para las personas que están en situación de "asilamiento obligatorio" cualquiera sea la forma de instrumentar la prestación laboral, para mayores de sesenta años de edad que trabajan (a excepción del sector de salud), las trabajadoras embarazadas y las personas trabajadoras incluidas en los grupos de riesgo que defina la autoridad sanitaria nacional, aquellas personas cuyas tareas habituales o análogas puedan ser realizadas desde el lugar de asilamiento.

Sin embargo, no ha sido expresa la manifestación respecto de la licencia especial para cualquier persona trabajadora que debe permanecer en su hogar para el cuidado y la atención de hijos o hijas en edad escolar, que surge del art. 3 de la Res. 207/2020 MT.

No debe pasarse por alto el artículo 4 que recomienda al sector empleador que disponga las medidas necesarias para disminuir la presencia de personas que trabajan en el establecimiento a aquellas indispensables para el adecuado funcionamiento, adoptando las medidas necesarias para la implementación del trabajo a distancia.

Todas estas medidas deben interpretarse en el marco normativo de la Ley de Contrato de Trabajo, así como los principios rectores en la materia, y por ello es que me pregunto qué sentido tiene disponer que una ausencia laboral está justificada si no es para pagar la contraprestación laboral, que es el salario.

Justamente, cuando no se puede justificar el motivo de la ausencia al lugar de trabajo, ese día se descuenta, y se registra sin pago de remuneración.

La LCT es clara cuando dice que se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir la parte trabajadora como consecuencia del contrato de trabajo, y que la parte empleadora debe la misma, aunque no preste servicios, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición.

Qué finalidad tiene en la Ley de Contrato, el capítulo de las licencias especiales, sino es el de establecer claramente que éstas son con pago íntegro de la contraprestación, así como establecer las condiciones, o requisitos para su goce.

Asimismo, cuando se habla de enfermedades inculpables y accidentes de trabajo que impiden la prestación de tareas, se determina expresamente que no afectará el derecho de la persona trabajadora a percibir su remuneración, y se establece la misma obligación que se dispone en el art. 3 de la Res. 207 MT, el deber de notificar a su empleadora, justificando la necesidad y detallando los datos indispensables para que pueda ejercerse el adecuado control, ya que si no lo hiciera perdería el derecho a percibir la remuneración correspondiente.

II. El aislamiento social y las relaciones laborales

En la segunda etapa de las medidas dispuestas por el gobierno, se dicta el 19-02-2020 el DNU 297/2020 que dispone el "aislamiento social preventivo y obligatorio", a fin de proteger la salud pública, como una obligación inalienable del Estado Nacional, para todas las personas que habitan en el país, desde el 20 hasta el 31 de Marzo, luego prorrogado por DNU 325/2020, del 01-04-2020 hasta el 12 de Abril inclusive, quedando exceptuadas del cumplimiento y de la prohibición de circular, las personas afectadas a las actividades y servicios declarados esenciales en la emergencia.

Aquí nuevamente, surgió la pregunta de algunas mujeres consultando qué pasaría con menores de madres y padres separados en la cuarentena total y obligatoria, con quién se quedarían a cumplir la misma, con todo lo que esto implica.

Porque aquí veremos que, en la mayoría de los casos, están con las madres, o viven con ellas con un régimen de visitas, o tienen implementada una corresponsabilidad compartida, y tendrían que movilizarse a fin de repartir responsablemente las tareas de cuidado.

En este caso, así como las personas que deban asistir a algún familiar, pariente, o persona con discapacidad, dependencia, o adulto mayor, podrían entrar dentro de las excepciones al impedimento de movilidad que prescribe el art. 6, ítem 5 del DNU 297/2020, cruzando los dedos para que la persona, agente, policía, o quien sea que en la vía pública le pida explicaciones tenga enfoque de derechos, o en el mejor de los casos perspectiva de género.

El art.8 viene a aclarar que las personas que trabajan en el sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, en los términos que establecerá la reglamentación, que el 20-03-2020 dictó la Res. 219/2020 MTEySS, luego derogada por Res. 279/2020 del 01-04-2020, la cual durará mientras dure la emergencia sanitaria impuesta con el fin de proteger la salud pública.

Entonces se dispuso que quienes estuvieran alcanzados por el "aislamiento social preventivo y obligatorio" quedaban dispensados del deber de asistencia al lugar de trabajo y que cuando sus tareas u otras análogas pudieran ser realizadas desde el lugar de aislamiento deberán "en el marco de la buena fe contractual", establecer con su empleador las condiciones en que dicha labor será realizada (art. 1).

Conforme el art. 3 considera incluidos dentro del concepto de trabajadores y trabajadoras a quienes presten servicios de forma continua bajo figuras no dependientes, como locaciones de servicios, aquéllas que se desarrollen en forma análoga dentro del sector privado, las becas y pasantías, así como residencias médicas, y casos de pluriempleo o múltiples receptores de servicios.

En este sentido el dictado del último decreto y la norma reglamentaria pertinente, fue más claro al determinar que todas las personas que trabajan en el sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales, especificando la imposibilidad de afectar el salario.

Todo esto en el marco del principio de buena fe que debe primar en las relaciones laborales, con criterio de solidaridad comunitaria, entendiendo que nos encontramos en un contexto de emergencia sanitaria, y crisis mundial, que nos exige reforzar más los vínculos y la protección social de todas las personas.

Oportunamente, el Ministerio de Desarrollo de la Nación, a través de la Secretaría de Niñez, Adolescencia y Familia, junto al Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, considerando que entre las excepciones al aislamiento social se encuentran personas que deben asistir a otras con discapacidad, familiares que necesitan asistencia, a personas mayores, a niños, niñas y adolescentes, se dictó la Res. 132/2020 que establece que el progenitor, referente afectivo o familiar que tenga a su cargo realizar el traslado deberá tener en su poder una declaración jurada a fin de ser presentada a la autoridad competente, a los fines de corroborar la causa del traslado.

III. Las relaciones laborales y las tareas de cuidado

Si bien el derecho del trabajo es uno de los que más ha ido cambiando en los últimos años, atravesado por nuevas modalidades de trabajo, otras formas de vincularse entre las personas, por la influencia de los medios digitales, la proliferación de diferentes maneras de comunicarse, así como de nuevas conformaciones familiares, no debemos perder de vista el sentido protectorio que tiene, desde sus inicios.

El sistema económico no debe tener límites culturales ni sociales y menos sexuales, por lo que el Estado debe implementar medidas tendientes a eliminar la desigualdad -existente e impuesta- entre las mujeres y los hombres; es decir, la mayor conquista de la mujer en el mundo laboral debe estar acompañada por políticas públicas que tiendan a una inclusión de ambos géneros en el cuidado parental estableciendo responsabilidades equitativas y distributivas.

El trabajo como factor de producción o como empleo no debe excluir a las actividades domésticas ni encontrar reparos en distinciones de índole labor pública o productiva vs. labor privada o no económica, sino que el empleo remunerado y el empleo realizado dentro del hogar deben estar equiparados. Para ello es necesario que la economía del cuidado y el trabajo doméstico sean entendidos de manera universal, inclusiva, sin sesgos patriarcales y sin diferenciaciones de tipo remuneratorio.

Las economistas feministas llevan tiempo advirtiendo que el sistema de organización social del cuidado es un sin sentido, y debe cambiar. Que es necesario humanizar las relaciones laborales, que hay que repensar el presentismo en las empresas, así como las licencias existentes, con un cambio de cultura empresarial que prime la conciliación y los cuidados.

Que no puede ser que la llamada conciliación quede relegada al interior de las familias, o al acuerdo personal que pueda efectuarse, porque estamos dando la espalda a tomar conciencia respecto de cómo atendemos las necesidades de cuidados.

Es preocupante que los centros de día de adultos mayores, de los jardines de infancia, los espacios de cuidado de menores, o de personas dependientes, así como los colegios supongan una reprivatización de los cuidados, donde se vuelve a colocar la carga de cómo se atiende esto en lo privado, en lo doméstico, en las mujeres. Ello supone seguir insistiendo en los cuidados gratuitos.

Ante la falta de respuesta al problema de cuidados, no queda otra que un aislamiento en los entornos domésticos y la búsqueda de soluciones individuales por parte de los grupos familiares, donde la sinergia misma del sistema reinante actualmente, hace que recaiga fundamentalmente sobre las mujeres. No sólo por la carga mental, a la que aluden muchas mujeres por la responsabilidad de pensar cómo van a hacer con los cuidados, sino también por la dedicación física y la energía que esto requiere.

IV. Efectos colaterales del COVID-19

Entonces nos preguntamos, el coronavirus ¿nos iguala? No, nos iguala. Porque cuando pareciera que todas las personas estamos en pie de igualdad, ahí viene la desigualdad estructural, de la que venimos hablando.

Hay quienes están preocupados por la economía del mercado, y hay muchas personas pensando en cómo organizar el cuidado en tiempos de pandemia.

Poner la sostenibilidad de la vida en el centro, y no en el mercado.

Pensar que nadie se salva solo, que necesitamos lazos comunitarios y sociales, para vivir, y sobre todo para sobrevivir.

Que todas las personas somos responsables de nuestro cuidado, del auto-cuidado y del cuidado de otras personas, en algún momento de nuestras vidas.

Porque al final de cuentas quizás podamos entender que la meritocracia no te salva, te salva la conciencia social y la solidaridad comunitaria, te salvan las políticas públicas de un Estado presente y responsable.

Quizás después de esta cuarentena total y aislamiento social obligatorio podamos sacar algo en limpio, podamos revisar nuestras formas de pensar algunas cuestiones, y podamos entender de qué hablamos cuando decimos que otras formas de relacionarnos son posibles.

O tal vez todo esto nos lleve a repensar las relaciones laborales, a revisar con el fin de no reproducir las desigualdades de género, para poder cuidarnos entre todas las personas, porque cuando los equilibrios son tan precarios al final la vida está en riesgo y esto es lo que estamos viviendo, lo que el coronavirus está poniendo de manifiesto.