

Publicado en www.relats.org

**EL TRAB AJO:ALGUNAS CONSIDERACIONES
SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA
A SEIS MESES DEL COVID.19**

Ester Kandel

Septiembre 2020*

En el mes de mayo, comenzamos abordando el tema de este modo:

La pandemia del COVID-19 alteró la vida cotidiana de todas las poblaciones del mundo. A nuestro país, lo afectó profundizando la pobreza y quedando al descubierto los/as millones de compatriotas que trabajando en la informalidad y muchos/as en la precariedad total. Ante la consigna Quedate en tu casa, quédate en tu barrio, quedó al descubierto el hacinamiento, la falta de agua y el hambre, y como trasfondo una deuda externa impagable e ilegítima.

La imposición del teletrabajo, no regulado, produjo cambios de distinto orden y con distintas reacciones que en los próximos meses serán motivo de análisis más profundos sobre sus consecuencias. Frente a la imposición, para resguardar el contacto social, algunos gremios tomaron recaudos y otros se reconvirtieron en autodidactas abruptamente, como en el caso docente. En esta última situación

se alteró el rol prescripto como presencial y en contacto con los/as educandos, lo que facilitaba trabajos grupales, con modalidades distintas según su edad.

Es de público conocimiento que muchas actividades están paralizadas, por ejemplo turismo, espectáculos públicos, iniciándose algunas aperturas. La vida cotidiana se desarrolla con un sinnúmero de conflictos gremiales, por cierre de empresas, reclamos por aumento de salario, dado que es difícil cubrir los gastos. En peores condiciones se encuentran las/os compañeras/os que dependen de las ollas populares y sin retribución de las personas que las organizan y los que se vieron obligados a tomar tierras por falta de vivienda, interpretada desde la normativa constitucional como usurpación, defendiendo la propiedad privada. ¿La desprotección en que norma constitucional cabe?

Nos anima en esta ocasión, realizar un análisis concreto de algunas situaciones concretas sobre el tema, como la de los trabajadores judiciales y del Estado para luego, intentar significarlas en el contexto más general. Tuvimos acceso a aportes desde la academia.

Desde el punto de vista de la subjetividad, acuerdo con Alicia Stolkiner, cuando manifiesta:

En un primer momento hubo una cierta sensación de euforia, de sobreadaptarse a la situación. Desde hace un tiempo a esta parte empezó una segunda etapa marcada por la aparición de gestos o situaciones de agotamiento o percepción de distintas emociones. También, de **sentimientos de enojo.** (...)

Se observan manifestaciones diversas, como las dificultades en el sueño, el mal dormir, las alteraciones del tiempo, las modificaciones de las relaciones interpersonales, situaciones derivadas de la readaptación de los vínculos en los grupos familiares, la convivencia, el uso de los espacios del hogar. (...) Las rutinas diarias mantienen ciertas angustias contenidas (...).

Quienes tratan de hacer sus vidas “normales” previas exponiéndose al riesgo niegan el esfuerzo y padecimiento de los trabajadores de la salud (...). **(Página 12)**

También observamos en forma directa, sujetos que centrados en sí mismo, realizan su trabajo a distancia, sin ninguna consideración por el otro y sin capacidad por una actitud reflexiva de su práctica.

Otras propuestas sindicales¹: mesa de discusión

¹ En nuestro trabajo anterior (mayo 2020), citamos que el Sindicato de Trabajadores Judiciales del Chubut, SITRAJUCH presentó a los representantes del Poder Judicial y la Asociación de Magistradas/os y Funcionarias/os la Propuesta de un Convenio Marco del trabajo a distancia para funcionar de modo extraordinario durante la vigencia de las restricciones por la Pandemia del COVID-19 (CORONAVIRUS)

Copiamos los ítems principales: El convenio firmado reglamenta los aspectos funcionales y técnicos del trabajo a distancia, teletrabajo o trabajo remoto en el ámbito de la Administración de Justicia, Seleccionamos ítems acordados: - Teletrabajo: una forma de trabajo a

Con fecha 7 de septiembre desde ATE Capital se remitió una nota a la Secretaría de Gestión y Empleo Público, dado que ésta presentó recientemente el informe Proyecciones sobre la adaptación del Trabajo Remoto en la APN. Evaluación de la gestión en la transición y consideraciones para la organización a futuro y el Resumen Ejecutivo de la Encuesta de Trabajo Remoto. Teniendo en cuenta que el mencionado informe analiza y proyecta en tres tiempos –presente, transición y futuro– las adecuaciones necesarias en la gestión y funcionamiento de la Administración pública nacional ante esta nueva modalidad de trabajo:

(...) solicitamos conforme una mesa de discusión sobre la modalidad trabajo remoto donde los representantes gremiales podamos aportar propuestas.

distancia, de carácter no presencial, fuera del lugar habitual de prestación de servicios y utilizando como soporte tecnologías de la información y comunicación.

- Lugar del Teletrabajo - Tecnologías de la información y comunicación (TICs)

- Credencial de acceso a teletrabajo - Solicitud de credencial. Usuario exclusivo e intransferible. Prohibición - Lugar del Teletrabajo. Voluntariedad. Condiciones técnicas. Remisión. Reporte

- Horario - Derechos y obligaciones de las/os Agentes - Riesgos del Trabajo: - Derechos sindicales

- Comisión para el seguimiento del funcionamiento y regulación del trabajo a distancia

Fundamentan el pedido de este modo:

hemos receptado cantidad de reclamos en relación a la aplicación del trabajo remoto, es de nuestro interés regular la actividad dado que los derechos de nuestra población son garantizados por el trabajo de nuestros compañeros y compañeras, si los trabajadores/as de la Administración Pública Nacional no encuentran adecuadas condiciones para realizar sus labores, resulta más difícil afrontar la crisis sanitaria y económica en la que nos sumergieron años de gestión neoliberal y una pandemia de escala mundial. Entendemos que la implementación de una nueva modalidad laboral se debe considerar en un contexto amplio, teniendo en cuenta las particularidades sectoriales, pero sin perder el objetivo de proteger las bases comunes del empleo público.

En el panel sobre Crisis en la Justicia y la situación de trabajadores, realizado el 20 de julio 2020, coordinado por Pablo Kleiman (CTA Capital), Pablo Abramovich, secretario general de AJB, Karina Albarracín, secretaria de género de FJA, Cristián Carro (Secretario general Comisión interna Fuero del Trabajo UEJN)) y Matías Fachal, secretario adjunto de la asociación judicial de CABA (youtube).

Las exposiciones coincidieron que la voz de las/os trabajadores/as está ausente en el debate en el Congreso y desde hace muchos años padecen la precariedad a la que son sometidos en los edificios y a la vez con muchas exigencias, y pocas medidas de prevención.

No se da respuesta a los que tienen menos recursos. La normalidad que se proclama de la justicia, no la encuentran

los que inician un juicio laboral, dado el tiempo de resolución prolongado a favor de las patronales. Se presiona para acuerdos conciliatorios. Cada vez hay más acuerdos conciliatorios que sentencias.²

El Poder judicial, en general beneficia a los sectores del poder, a grandes buffet. Se prioriza la estructura en la faz punitiva y no para la defensa. Los fueros civiles y comerciales son los que tienen prioridad

Se superponen dos crisis, decía P.Abramovich: 1) estructural, 2) coyuntura con la pandemia. Estas requieren soluciones específicas. Es necesario mayor presupuesto y una justicia independiente, falta democracia. Contradiendo a los medios, hubo atención de las cuestiones de urgencia, en forma presencial, corriendo riesgo de enfermarse³.

C. Carro, señaló que el derecho protectorio del trabajo se desarrolla dentro de la pugna distributiva de la riqueza, de las disputas políticas. Las condiciones de trabajo son peores que hace 33 años, (inicio de su empleo) sin la existencia de computadoras. La repartición a la que pertenece es una herramienta de lucha para la clase obrera.

Karina Albarracín puso de relieve las situaciones de las mujeres con el trabajo a distancia. Era necesario regular,

² Se expusieron cifras sobre juzgados, causas

³ 80 trabajadores/as contrajeron Covid-19

quién va a estar a cargo de la organización del trabajo, comunicación con la jefatura y otros interrogantes.⁴

Muchas trabajadoras realizan doble o triple jornada laboral (empleada, madre, ayuda escolar). Los jardines maternos y las abuelas no pueden prestar ayuda. Hubo filiales que regularon que el teletrabajo sea voluntario, lugares con conectividad, luz necesaria, horario de 6 horas y menos para las mujeres que viven solas con hijos/as. Ante los planteos de aumentar la productividad, la respuesta gremial, exigió respetar el tiempo necesario, respetando la privacidad del trabajador/a. Ya se plantean cómo será volver a la “normalidad” pues en muchas oficinas están hacinados, con problemas de limpieza pues la realizan mujeres con edad avanzada y desde ya, las mujeres con hijos/as son las más afectadas. Por todos estos motivos se han hecho propuestas concretas.⁵

⁴ En la Provincia de Buenos Aires, el trabajo judicial se reguló por 90 días.

⁵ (...). Al respecto las autoridades de los poderes judiciales actúan en la misma dirección, no sólo respecto al teletrabajo sino también en lo referente al trabajo presencial, negándose a discutir con los sindicatos las regulaciones necesarias para su vigencia durante la emergencia sanitaria. Es aquí cuando decimos que sin negociación colectiva no hay acuerdo posible. Particularizando sobre el trabajo remoto es muy importante destacar que estamos hablando no de un simple cambio de modalidad laboral sino que lo hacemos respecto a otro trabajo. Y es así en tanto es otro el lugar físico de trabajo, son otros los recursos materiales para hacerlo, es otro el ambiente labo-

La situación en CABA no es muy diferente a las exposiciones anteriores, en cuanto a la caracterización de la justicia y los problemas que se presenta con el teletrabajo en los domicilios, la congestión de internet y los gastos. El compañero resaltó la existencia de violencia institucional, vertical y patriarcal. En la ciudad se abordan conflictos con la población cuyas viviendas y condiciones de vida son muy precarias. Rebató las falsas acusaciones que se hicieron desde A24, diciendo que no “querían trabajar”, el 67% lo

ral y la interacción con el mismo (es el domicilio particular, presencia de otras personas convivientes, otras actividades simultáneas de esas personas, alteración de la vida familiar, no diferenciación entre vida laboral y vida familiar, intromisión del empleador en la vida privada, jornada laboral sin límites, costos laborales a cargo del trabajador/a, entre otras cuestiones). Por lo tanto insistimos en la imprescindible negociación que permita arribar a un acuerdo basado en algunas condiciones básicas como ser la limitada vigencia del mismo por un motivo extraordinario como es la pandemia, el carácter voluntario de la participación del trabajador/a en dicha modalidad como asimismo el dejar de trabajar en esas condiciones cuando lo desee, el respeto de la jornada laboral, el derecho a la desconexión, el derecho a la privacidad, la cobertura de la ART, el resarcimiento económico por el consumo energético y mantenimiento/reparación de los dispositivos utilizados entre otras. Es muy importante agregar que otro de los objetivos buscado por la patronal con esta modalidad laboral es la atomización del colectivo de trabajo y por lo tanto la desaparición de la organización de los trabajadores en sus lugares de trabajo pilar insustituible para que unitaria y solidariamente puedan defender sus derechos. Desde la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades de la Federación Judicial Argentina, entendemos que si ya existe trabajo remoto o se está ante la posibilidad de su implementación en las filiales, el mismo debe ser regulado paritariamente sobre la base de lo dispuesto por el convenio 177 de la OIT de 1996, ratificado por Argentina (ley 25800). *“Mujeres, trabajo remoto, conciliación de la vida laboral y la vida privada”* 15 de mayo 2020 –FJA.

hacen desde su domicilio y el 74% en forma presencial. Es imperioso y urgente la reglamentación del teletrabajo, aunque actualmente no nos ayuda.

M. Fachal resaltó que el primer convenio colectivo de trabajo para todos los actores judiciales de la Ciudad es de 2015.⁶ Finalizando la exposición afirmó que el sistema de justicia no da respuesta a las que espera nuestro pueblo.

Con fecha reciente se reguló el trabajo del personal judicial de CABA.⁷

⁶ El Poder Judicial de la Ciudad no tenemos un Fuero Laboral o Justicia Laboral. Es en el Fuero Contencioso Administrativo y Tributario, donde tramitan todas las causas de Empleo Público de lxs trabajadores y trabajadoras del Gobierno del Ciudad, del Poder Legislativo, de la salud pública, de los y las docentes de las escuelas estatales, también, claro está, de los trabajadores y trabajadoras judiciales. Asimismo, tienen trámite los expedientes ejecutivos contra los contribuyentes de la ciudad, por los reclamos sobre deudas de ABL, patentes, revalúo inmobiliario, publicidad en la vía pública, como también hay causas ordinarias por daños y perjuicios, incumplimientos de contratos con proveedores del estado, etc.

⁷ EL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES RESUELVE: Artículo 1º: Aprobar el Protocolo de regulación del Teletrabajo para ser aplicado en el ámbito del Poder Judicial de la CABA, excluido el Tribunal Superior de Justicia, que como Anexo integra la presente. Artículo 2º: Establecer que el protocolo aprobado en el artículo 1º de la presente resolución, mantendrá su vigencia mientras persista la medida de aislamiento social, preventivo y obligatorio dispuesta por Decreto PEN N° 297/2020 y sus prórrogas. Artículo 3º. Regístrese, comuníquese por vía electrónica a todas las dependencias del Poder Judicial de la Ciudad, publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires y en la página de internet del Poder Judicial (www.consejo.jusbaires.gob.ar), y oportunamente, archívese. RESOLUCIÓN CM N° 195/202

Un análisis sobre la situación de los y las docentes de Neuquén nos permite acercarnos a ellos/as. El texto se titula: *La educación en tiempos de pandemia: “Lxs docentes somos irremplazables* (Carlos Blasco, Eduardo Contreras, Ramiro Puertas, Silvio Seoane y Franco Solavagione, (2020)

Desglosaremos sus reflexiones:

- Acerca de los sujetos que realizan la tarea y la relación con la tecnología:

Ninguna tecnología, por más sofisticada que sea, puede imaginar, planificar, llevar adelante, acompañar, orientar y evaluar los procesos de aprendizaje de lxs estudiantes. Es la definición y el posicionamiento acerca de cómo usar la tecnología lo que la puede hacer potente para la enseñanza.

Los docentes somos irremplazables (...) asumiendo un posicionamiento político-pedagógico que tiene como eje y horizonte la defensa de la escuela pública y el derecho a la educación.

La investigación partió de la pregunta: ¿Cómo afecta la suspensión de la presencialidad y el traspaso al teletrabajo de la tarea docente?

Para ello se realizaron “un centenar de encuestas a maestrxs y profesorxs de los niveles inicial, primario, medio y superior de instituciones educativas de Cutral-Có y Plaza Huincul (Neuquén), investigamos acerca de esto y otras

cuestiones relevantes en los particulares tiempos que nos tocan vivir.”

Las preocupaciones principales giran alrededor de la conectividad, formación docente y gastos del equipamiento y vinculación con los/as educandos.

La palabra de lxs docentes: el paso abrupto a una educación a distancia y al teletrabajo (y “tele-estudio”) ha tenido un impacto altamente negativo en términos de enseñanza y aprendizaje, atravesando a todo el sistema sin distinción de nivel educativo.

Los datos recabados respecto a la accesibilidad a la virtualidad:

- dificultades que se generan por distintas situaciones: conexiones deficientes de internet; disponibilidad limitada de dispositivos y uso mayoritariamente compartido de los mismos;
- escasa formación docente en cuanto a saberes pedagógicos sobre las nuevas tecnologías y la educación virtual.
- toda la provisión de servicios y dispositivos corre por cuenta de lxs trabajadores, por lo que cualquier mejora (ya sea en equipamiento, calidad de conexión o formación docente) depende exclusivamente del salario docente.
- los vínculos entre lxs docentes y sus estudiantes, salvo en el nivel primario, lxs docentes lograron entablar contacto sólo con la mitad de sus estudiantes y la

frecuencia de ese vínculo no tiene fluidez y es intermitente en la mayoría de los casos, sin excepción de nivel educativo.⁸

Entre las primeras conclusiones, encontramos reflexiones de distinto orden, desde el valor del trabajo docente, el *saber hacer* de las familias y las condiciones laborales y los efectos en la subjetividad:

- En el fondo, hay una suerte de paradoja que, de pronto, le otorga un valor social al trabajo docente que, muchas veces, en tiempos ordinarios, sufre todo tipo de cuestionamientos.
- Esta situación inédita de que las familias estén acompañando los aprendizajes de lxs niñxs, que, de alguna forma, la escuela haya viajado desde las aulas hasta los comedores o habitaciones de los hogares, que padres y madres compartan el “rol docente”, aunque sea temporal y parcialmente, reivindica como contrapartida el “saber hacer” experto de lxs docentes.

⁸ Este panorama de “cortocircuito” se observa en toda la organización del sistema educativo provincial. Más allá de pequeños matices por nivel, en general, **el 55% de lxs docentes sostiene no contar con ningún tipo de acompañamiento institucional en la planificación de la acción educativa** en esta situación de excepcionalidad. Y cuando se da, suele ser mayoritariamente por parte de compañerxs de aula antes que por quienes ocupan roles de mayor jerarquía o responsabilidad (jefxs de departamento, coordinadorxs o directivxs). Más grave aún es el rol desempeñado en este período por parte de los organismos centrales de nuestro sistema educativo (Consejo Provincial de Educación y Distritos educativos) que se mostraron totalmente carentes de capacidad para conducir al sistema de enseñanza neuquino: sin ideas ni propuestas por más de un mes desde el inicio del aislamiento y con resoluciones tardías, descontextualizadas y construidas sin ningún tipo de consenso dentro de las comunidades educativas (que se pronunciaron críticamente ante ellas).

- Lxs docentes estamos avizorando para el futuro inmediato un escenario que nos plantea una nueva forma de ejercer nuestra tarea, que puede llegar a combinar prácticas educativas propias de la presencialidad con otras propias de la virtualidad mediadas por tecnologías. Somos conscientes de la necesidad de incorporar nuevos aprendizajes y saberes pedagógicos y didácticos para poder “adaptarnos” a este posible futuro de enseñanza virtual permanente. Pero esta “adaptación”, ¿es una cuestión de voluntad individual? ¿Cuáles serán los costos de esta “adaptación”? **Es indispensable estar alertas ante lógicas emergentes que pretenden instalar el problema del traspaso a la virtualidad como una cuestión de “voluntad individual”**. Una vez más, es fundamental revalorizar prácticas y dinámicas que han sido parte de nuestro oficio como la construcción colectiva, la primacía de los intereses sociales y el pensamiento crítico.

Todavía está pendiente en nuestro país la cuestión de un desarrollo soberano de alternativas digitales y tecnológicas de acceso gratuito para docentes y estudiantes, con participación directa de estos actores en su construcción.

Finalmente, los datos muestran que no hay una conciencia política evidente que esté movilizando las preocupaciones acerca de las transformaciones de la educación, del sentido de la educación pública, de las condiciones laborales del trabajo docente. **¿Por qué sigue siendo tan difícil pensarnos y reconocernos a nosotrxs como sujetxs políticxs y a nuestra tarea educativa como un acto político? (...)**

Desde nuestra perspectiva el “saber hacer” de la mayoría de las mujeres, se entrelaza con la función materna y de organización de las otras ocupaciones domésticas, que sobrecargan el peso en un mismo espacio. También por información directa, muchas mujeres, quieren regresar a sus espacios laborales para tomar distancia de su hogar.

En un estudio reciente sobre el trabajo remoto, a través de una encuesta a trabajadores y trabajadoras durante el Covid-19, se considera que:

somete a los empleados a desarrollar estrategias en condiciones de mucha incertidumbre interrogando el trabajo productivo y reproductivo(...)

Se observa una fuerte tendencia hacia la fragilización, la reconfiguración del tiempo de trabajo en clave precarización y una fuerte reconversión con altos grados de improvisación en su implementación. Esta última supone que el proceso de trabajo sostiene su continuidad pero con una fuerte «desresponsabilización» de la empresa/institución trasladando las obligaciones en el desarrollo óptimo de la tareas sobre las trabajadoras y trabajadores. (Delfini, Drolas, Montes Cato, Espinosa, 2020) (...)

Un denominador común en las diversas reflexiones tiene que ver con el impacto en la vida cotidiana del cambio en las condiciones de trabajo por la forma acelerada en que se efectuó en un contexto de incertidumbre, produciendo cierta desorganización interna, exigiéndose adaptarse para cumplir con el compromiso laboral.

La regulación de las condiciones en que se vende la fuerza de trabajo a través del teletrabajo se hará con la reglamentación de la ley una vez finalizada la situación de emergencia por el COVID-19. Con preocupación, el abogado laboralista, Matías Cremonte, señala:

Hay que estar atentos, si eso se regulara, a que los costos del empresario no sean trasladados al trabajador y la trabajadora.

Es una preocupación muy acertada, y existe consenso, como lo expresa el Dr. Julio Neffa:

La división física del trabajo y promover el trabajo a distancia remoto y conectado en el domicilio ha permitido a los empresarios reducir sus costos en infraestructura y servicios y lograr un aumento de la productividad y del tiempo de trabajo y para los trabajadores el teletrabajo les permite reducir el tiempo y los gastos de viaje y reducir los costos en cuanto a la alimentación fuera de casa al mismo tiempo que les permite un cierto grado de libertad para trabajar según su propio estilo, Pero ambos sectores también perciben amenazas y debilidades que serán objeto de negociación en los convenios colectivos de trabajo donde los resultados van a ser el reflejo de la correlación de fuerzas.

Ubicándonos en el contexto internacional se observa la ofensiva del capital y el efecto es catastrófico en el crecimiento de la desigualdad, en la distribución del ingreso y de la riqueza, asentado en una mayor explotación de la fuerza de trabajo y el saqueo de los bienes comunes, contribuyendo al deterioro de la vida humana y la naturaleza.

16 de sep-

tiembre de 2020

*Magister de la UBA en Ciencias Sociales del Trabajo

Bibliografía

Blasco, Carlos, Contreras Eduardo, Puertas, Ramiro, Seoane, Silvio y Solavagione, Franco, *Lxs docentes somos irremplazables*, Resumen Latinoamericano, 11 de septiembre de 2020. Fuente: [La tinta](#)

Delfini, Drolas, Monres Cato, Espinosa, *Asalariados durante la pandemia- Encuesta a trabajadores y trabajadoras durante el Covid-19*, Relats 2020.

Federación Judicial Argentina, 9 de abril 2020.

Kandel, Ester, *El teletrabajo - Alteración de las condiciones y medio ambiente de tra*

bajo, Publicado por Rima - Agencia de noticias – ADN.- FISYP

Secretaría de género de la F.J.A. *Mujeres, trabajo remoto, conciliación de la vida laboral y la vida privada*, 15 de mayo de 2020

Stolkiner, Alicia, Página 12, 14 de septiembre de 2020.