

La acción Sindical en tiempos de Pandemia, el teletrabajo y la vuelta a la presencialidad en la Cancillería.

Delegación General UPCN CANCELLERIA.

Cita:

Delegación General UPCN CANCELLERIA (2021). *La acción Sindical en tiempos de Pandemia, el teletrabajo y la vuelta a la presencialidad en la Cancillería. XIV Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-074/612>

La acción Sindical en tiempos de Pandemia, el teletrabajo y la vuelta a la presencialidad en la Cancillería.

Autora/es: Delegación General UPCN CANCELLERIA

Sec. Gral. Cro Juan Manuel Rodiño López

Sec. Adjunta Cra Lic. Laura Gimena Bravo

Sec. Prensa Cro Téc. José Ignacio Scarpaci

Delegado Cro Psicólogo Social Alfredo Salomón

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

E-mail: upcn@mrecic.gov.ar

Resumen: La Pandemia trajo aparejadas nuevas situaciones en la relación Estado-Trabajador, pudiendo observar nuevas formas de injusticias que antes de este contexto existían solamente en el ámbito privado. El Estado nunca dejó de funcionar. Los Trabajadores estatales se convirtieron en personal esencial para la Comunidad, tanto de forma presencial como trabajando de forma remota o home office. Sin embargo, los Trabajadores son vulnerables a nuevas formas de avasallamiento de sus derechos laborales. Los Sindicatos, mediante su accionar, contribuyen a fortalecer los cimientos de una sociedad más justa y solidaria siempre bajo la siguiente premisa: “el movimiento obrero organizado es el único defensor de los intereses permanentes de la Patria”. El objetivo de nuestro trabajo es demostrar cómo, mediante acciones gremiales, la Delegación General UPCN-Cancillería ha logrado mantener la armonía entre Trabajador-Estado empleador. Con ese fin, la exposición se basará en lo siguiente: Análisis de relación entre Estado Empleador-Sindicato, por un lado, y la de Trabajador-Sindicato por el otro, durante la Pandemia del Covid-19. Acciones gremiales durante la Pandemia, CyMAT, CIOT. Avance en situación de Carrera de los trabajadores en Pandemia, propuestas y logros. Teniendo esto en cuenta, se presentarán casos puntuales solucionados gremialmente, a fin de exhibir el rol de nuestro Sindicato ante situaciones de Condiciones y Medio ambiente de Trabajo, Igualdad de oportunidades y de trato, desarrollo de la Carrera dentro del Ministerio de Relaciones Exteriores (MRECIC).

1. Introducción:

La Pandemia trajo aparejadas nuevas situaciones en la relación Estado-Trabajador, pudiendo observar nuevas formas de injusticias que antes de este contexto existían solamente en el ámbito privado.

En este contexto, el Estado nunca dejó de funcionar. Sus trabajadores estatales se convirtieron en personal esencial para la Comunidad, tanto de forma presencial como en modalidad remota. Sin embargo, los trabajadores son vulnerables a nuevas formas de avasallamiento de sus derechos laborales.

De este modo, los sindicatos, mediante su accionar, contribuyen a fortalecer los cimientos de una sociedad más justa y solidaria siempre bajo la premisa que es el movimiento obrero organizado es el único que defiende los intereses de los trabajadores.

El objetivo de nuestro trabajo es conocer e indagar cómo, mediante acciones gremiales, la Delegación General UPCN-Cancillería ha logrado mantener la armonía entre Trabajador y Estado empleador. Con este fin, este trabajo se basará en tres aspectos. El primero, es analizar la relación Estado Empleador y Sindicato, por un lado, y, Trabajador-Sindicato, por el otro, durante la pandemia por el Covid-19. En segundo lugar, se describirán las acciones gremiales en el período de referencia, con especial atención en las comisiones paritarias de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) y la de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT). Por último, se expondrá la experiencia sobre el progreso en materia de la llamada carrera administrativa de los trabajadores, propuestas y logros.

Teniendo esto en cuenta, se presentarán casos puntuales dentro del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto y las respuestas gremiales, a fin de exhibir el rol de nuestro Sindicato que los ha abordado en el marco de las comisiones paritarias prestadas: CyMAT, CIOT y Carrera.

2. ¿Qué es el Teletrabajo?

El teletrabajo es la forma de organizar y realizar el trabajo a distancia mediante la utilización de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs) en el domicilio del trabajador o en lugares o establecimientos ajenos al empleador. (Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo para la promoción de trabajo decente como garantía de calidad laboral, Buenos Aires, 2010)

El teletrabajo es una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando las tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual

u trabajo que podría ser realizado igualmente en los locales de la empresa se efectúa fuera de estos locales de forma regular (Acuerdo marco Europeo sobre Teletrabajo, Bruselas, 2002)

El teletrabajo es el trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o una computadora. (Tesauro OIT, 6Ta edición, Ginebra, 2008)

El art. 2 de la Ley 27555, dice: *Incorpórese al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo aprobado por la ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el siguiente texto: Artículo 102 bis: Concepto. Habrá contrato de teletrabajo cuando la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios, en los términos de los artículos 21 y 22 de esta ley, sea efectuada total o parcialmente en el domicilio de la persona que trabaja, o en lugares distintos al establecimiento o los establecimientos del empleador, mediante la utilización de tecnologías de la información y comunicación.*

3. Pandemia y Psicología Social en el Trabajo

El grado de expansión que alcanzó el denominado COVID-19 hizo que fuese catalogado como pandemia por la Organización Mundial de la Salud y que se declarara la emergencia sanitaria en todos los países del mundo de manera escalonada.

Sin que exista un tratamiento efectivo para paliar los efectos del virus y sin vacunas que inmunicen a la población para evitar el contagio, los gobiernos apuntaron a la aplicación de políticas de aislamiento social, lo que redundó en la interrupción de las actividades económicas a una escala nunca antes vista en el mundo.

Esto pronto tuvo enormes consecuencias sobre el plano laboral, poniendo en evidencia las falencias estructurales de los mercados de trabajo de cada país y generando otros problemas novedosos e inesperados.

La fuerte caída del producto bruto interno tendrá efectos negativos en el mercado de trabajo, por lo cual se espera un aumento de la tasa de desocupación y también un marcado deterioro en la calidad del empleo con un alza de la informalidad según CEPAL-OIT (2020).

Pero este nuevo escenario no solo generó preocupación en lo referente a los indicadores de empleo, sino que también exigió una profunda reflexión sobre la salud y los riesgos en el trabajo.

Es preciso mencionar también la aparición y difusión de modalidades de trabajo atípicas y/o precarizadas, que seguramente van a permanecer una vez controlado el COVID-19. Esta situación implica pensar, como mínimo, en nuevas normativas, tal como lo plantea la OIT.

Es esperable, entonces, que las modificaciones que ha traído la Pandemia hayan afectado algunos o todos estos planos. Es fundamental preguntarse cómo contener o eliminar aquellos

aspectos dañinos que han estado adquiriendo muchos trabajos en estos meses de pandemia y también, cuáles son las prácticas que podrían favorecer el bienestar integral de los trabajadores, ya no solo en vinculación con la Pandemia sino también con relación a los aspectos psicosociales.

Como objeto de análisis, no solo se debería considerar los riesgos biológicos del COVID-19 sino también se debe analizar las múltiples consecuencias psicosociales que está generando la pandemia. Remarcamos con énfasis, continuar trabajando para que los trabajadores no vean vulnerados sus derechos laborales y a su vez preservar su salud.

La pandemia del COVID-19, es un fenómeno complejo y es necesario abordar también los efectos no biológicos de la epidemia a nivel mundial para poder enmarcar y darle sentido a lo que son los factores de riesgos psicosociales en el proceso de trabajo, en el conjunto de las condiciones y medio ambiente del trabajo.

Esta nueva normalidad es un proceso en construcción que dependerá de las políticas sanitarias, económicas, sociales y de la correlación de fuerzas a nivel nacional e internacional.

La epidemia mundial está generando un nivel de agotamiento, desgaste, sufrimiento, temores, inhibiciones; y la incertidumbre de un posible retorno del COVID-19 como fantasma real marca en toda la población una huella.

El trabajo como actividad, puede ser una fuente de autorrealización y generar oportunidades de desarrollo para el individuo, su identidad y autoestima. Asimismo, cumple una importante función social, permitiendo interactuar con otras personas y generando grupos de pertenencia. Para algunos adultos mayores, mantener la actividad laboral puede ser una forma de realizarse a nivel personal, sentirse útiles y generar lazos sociales. Sin embargo, el contexto actual condiciona la posibilidad laboral. Al respecto, las personas de más de 60 años presentan una mayor probabilidad de enfermar y desarrollar consecuencias graves por el COVID-19.

En relación con esto el Gobierno de la Nación dictaminó el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) y después Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio (DISPO). También, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social reguló por Decreto que todos los trabajadores mayores de 60 años, a excepción de quienes sean considerados esenciales, se encontraban eximidos de asistir a sus espacios de trabajo. Esta normativa, se implementó de formas diversas según el tipo de tarea que realizaban los trabajadores y si pertenecían o no, a una organización de empleo formal.

El trabajo puede ser definido como aquel conjunto de actividades, realizadas por los sujetos, que les permite obtener diversas compensaciones, que trascienden lo material (Peiró y Prieto, 1996). Puede ser una fuente de autorrealización y generar la oportunidad de desarrollo del

individuo, su identidad y autoestima (Alonzo, 2011; Dessors & Molinier, 1998). Asimismo, cumple una importante función social, permitiendo interactuar con otras personas y generando grupos de pertenencia (Jahoda, 1987).

El trabajo es un espacio de participación social, donde el individuo, al interactuar con otros, construye su identidad (Schvarstein, 2005). De esta forma, la imposibilidad de continuar con la actividad laboral que venían desarrollando, resultaría un elemento a tener en cuenta. Este cambio podría generar un fuerte impacto sobre la salud de los adultos mayores.

Estamos en un momento crítico del proceso de construcción de esa nueva normalidad, en el devenir de una disputa ideológica, donde la Pandemia y la pos verdad juegan un papel importante en la producción de la subjetividad del presente, para que las personas se adapten e integren acriticamente y sin resistencia a la nueva configuración de las relaciones sociales y de producción de un estilo de vida que se reinventa sobre la base del impulso tecnológico y la virtualidad que se desarrollaron vertiginosamente durante la pandemia.

Los factores psicosociales provienen, a su vez, del objeto de trabajo cuando éste es de carácter inmaterial, como ocurre con los trabajadores esenciales, de la salud, de la educación, los trabajadores de los medios de comunicación, los científicos, los trabajadores que hoy se encuentran realizando teletrabajo.

De acuerdo con la definición de Michel Gollac (2011:109): *“Son los riesgos para la salud física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores”*.

La Pandemia irrumpe modificando todas las dimensiones del proceso productivo social y las representaciones sociales que los sujetos hacen de los cambios, adaptaciones y la incertidumbre, que tanto el virus como las medidas de aislamiento y distanciamiento social han provocado en el trabajo a nivel mundial y local.

Al enumerar las dimensiones de los factores de riesgos psicosociales comprendemos cómo el virus está presente en cada una de ellas, no como factor biológico sino como exigencia psicológica, carga mental en el trabajo real, las relaciones laborales.

Las dimensiones de los factores de riesgos psicosociales son: a) Exigencia Psicológica; b) Trabajo activo y posibilidad de desarrollo; c) Inseguridad; d) Apoyo social y calidad de liderazgo, y; e) Trabajo doméstico-doble jornada laboral

La Organización Internacional del Trabajo, con motivo del Día Internacional de la Salud y Seguridad en el Trabajo, advertía que las presiones exógenas, como la actual pandemia del

Coronavirus (COVID-19), se traducían en manifestaciones en la organización del trabajo. Produciendo en el seno laboral fragilidades en relaciones horizontales entre trabajadores/as y una fuerte presión vertical de dominancia.

El documento, también confirma, que es muy difícil para un empleado/a administrar la incertidumbre. A su vez, gestionar los riesgos del hecho cuasi certero de la desocupación que golpea la puerta de la vida de los dependientes los hace y vuelve más vulnerables.

Este fenómeno fue generando un modo particular de desgaste de la fuerza de trabajo, obstaculizando la recuperación y reproducción de la misma, en una situación, donde el final de la pandemia y el futuro laboral de las personas, son dominados por el temor y la incertidumbre. Como ejemplo son todos aquellos que se han visto impedidos de ir a trabajar, ya sea porque son personas consideradas con alguna condición de riesgo o porque la actividad que realizan está incluida dentro del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) y considerada no esencial.

El teletrabajo es una de las formas que se ha generalizado con mayor rapidez en las diversas actividades económicas, por estar en la etapa del capitalismo cognitivo y de plataforma. Es necesario considerar que ya estaba siendo utilizado, también, como una de las estrategias de flexibilización y precarización laboral.

Hay que señalar que la Ley de Teletrabajo N° 27.555, del 14 agosto del 2020, recientemente sancionada por el Congreso de la Nación Argentina, le pone un freno a esa idea o por lo menos a ese intento de ser un mecanismo de flexibilización laboral, esperamos que para la APN, se extienda esta Ley.

Los cambios súbitos que se introdujeron por la pandemia en los procesos de trabajo y el establecimiento de protocolos para trabajar aplicando las únicas medidas disponibles de prevención como son el distanciamiento, la no circulación y las medidas de higiene y seguridad, son las causales de los modos y estilos de los procesos físicos, psicológicos, cognitivos y relacionales afectivas con los cuales los trabajadores tuvieron que reinventar sus trabajos para poder realizarlo. Esta estrategia de los trabajadores es coincidente con lo que plantea el sociólogo e investigador del Conicet Daniel Feierstein, al analizar la conducta de los argentinos frente a la pandemia de coronavirus y explicar por qué fracasan las estrategias para frenar los contagios.

El negacionismo en el plano específico de la salud mental y el trabajo actual adquiere nuevas expresiones concretas sobre la forma de la ideología defensiva del oficio en los trabajadores en el escenario laboral de la Pandemia.

Debemos agregar a lo anterior, que la no participación de los trabajadores, y la inevitable afectividad que se involucra en la relación laboral entre los sujetos que trabajan y comparten una jornada laboral y prácticamente la mitad de su vida como parte de un colectivo de trabajo, son los elementos que le dan porosidad a los protocolos y conducen al fracaso de los mismos. Al tiempo en el cual los sujetos no están trabajando se lo ha denominado tiempo libre. Es el tiempo extra-laboral, es el que utilizan los seres humanos para el descanso, la recreación, la cultura, el deporte, la reproducción biológica, la sexualidad, la vida familiar, la educación, en definitiva, el tiempo que los sujetos le dedican no sólo a reproducir lo que desgastaron o consumieron en el trabajo, sino fundamentalmente el que implica desarrollar el conjunto de potencialidades y capacidades de su condición humana, la llamada reproducción social». (Kohen, 2005: 25)

Pichón Riviere (1988) sostiene que la salud mental es posible cuando se da una adaptación activa a la realidad, donde el sujeto es capaz de modificar su entorno y, a la vez, ser modificado por este.

4. El Ministerio de Relaciones Exteriores como organización politizada

Para seguir en lo que nos concierne, se realizó un análisis organizacional mediante FODA¹ para entender el contexto en que estamos inmersos. Para el mismo se recogieron estratos de contenidos institucionales y datos del sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Relaciones Exteriores, lo que nos permite observar cómo se construye la identidad y cultura organizacional de nuestro espacio laboral dentro de la APN.

Es real que la planificación estratégica del Ministerio de Relaciones Exteriores está basada en los lineamientos políticos que bajen de Presidencia de la Nación, con lo cual, cada cuatro años o cuando se realiza un cambio de gestión gubernamental, se revisan los objetivos que se quieren alcanzar.

En este sentido, observamos que es una organización politizada, capturada por la política penetrante del gobierno de turno y de las cúpulas que conducen el Organismo. Asimismo, en la cotidianeidad conviven diferentes grupos con distintos tipos de interés que enumeramos a continuación: a) Cargos Políticos, b) Personal diplomático de carrera (SEN), c) Personal administrativo (SINEP), y, d) Sindicatos (UPCN, ATE, APSEN).

¹ Anexo III – FODA: Esta matriz fue desarrollada en el Instituto de Investigaciones de Stanford, Estados Unidos, entre 1960 y 1970, con la colaboración de M. Doshier, el Dr. O. Benepe, A. Humphrey, Birger Lie y R. Stewart. **Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas**, e identifican una matriz de análisis que permite diagnosticar la situación estratégica en que se encuentra una organización o institución.

Es importante señalar que la UPCN es el sindicato que representa mayoritariamente a los trabajadores y resuelve los distintos conflictos gremiales - de carrera, administrativos, gremiales y violencia laboral ejercida por quienes tienen las funciones ejecutivas-. UPCN representa a casi el 50% de los trabajadores de la masa laboral.

Con lo expuesto precedentemente queda definida así “la arena política” (Mintzberg), que no influye en la definición de las políticas emanadas desde Presidencia, pero sí en la implementación de las mismas.

Entonces: ¿Cómo es posible que esta Organización cumpla con sus objetivos y metas siendo que está altamente politizada? Los manuales de procedimientos, la normativa de la que los funcionarios no pueden desviarse hacen que el sistema de toma de decisiones no se vea sesgado por la intervención de estos actores, ya que un desvío en la normativa o manuales de procedimientos es pasible de sanción. Por ello se alcanzan las metas, se obtienen objetivos y se lleva adelante el plan estratégico a fin de lograr a largo plazo la misión de la Organización.

5. La posición de nuestra UPCN

Según informe interno de nuestro Sindicato respecto al Teletrabajo exponemos a continuación el punto de vista gremial:

Contexto Pandemia Covid- 19

El mundo laboral ha mejorado rotundamente en lo que refiere a las Tecnologías de la Información, medio totalmente necesario en el desarrollo de nuestra vida cotidiana. Este positivo cambio trajo aparejados también cambios en las relaciones sociales de trabajo. Actualmente, en medio de la pandemia, esa modalidad de trabajo se ha vuelto imperativa para todos aquellos trabajadores cuya actividad laboral no requiera de su presencia física, constituyendo una herramienta que permite que los trabajadores continúen desarrollando sus actividades desde su casa. Como corolario de esto, el Estado siguió funcionando y garantizando así la implementación de políticas públicas.

Pero esa situación excepcional acarrea varios problemas si se convierte en habitual. Desde nuestra experiencia Sindical podemos afirmar que:

a. El teletrabajo altera la organización colectiva y puede generar precarización y flexibilización laboral

El ser humano ha avanzado a lo largo de su historia de modo colectivo y, como trabajadores organizados, consideramos fundamental la mancomunidad que se recrea entre éstos. La colaboración, la solidaridad, el fortalecimiento de los vínculos y el compañerismo se dan gracias al trabajo en conjunto. El aislamiento que el teletrabajo genera y obstaculiza

profundamente esos valores disminuyendo la productividad, la creatividad y la imaginación. Hay que tener en cuenta que la producción y la mejora de resultados en una organización son una consecuencia de la participación y el compromiso de los trabajadores organizados. El principal perjuicio para destacar en este contexto es que el teletrabajo podría vulnerar derechos laborales adquiridos, ya que esos derechos se hacen efectivos cuando existe una organización colectiva que los posibilita y los garantiza. La modificación de esas condiciones hace que los trabajadores se vean perjudicados en ese grado organizativo y, a la vez, generarles peligro de consolidar inequidades, flexibilización y precarización laboral, tercerización de servicios o, peor aún, automatización y robotización de las tareas y la ulterior pérdida de puestos de trabajo. La flexibilidad laboral indefectiblemente nos lleva a la precariedad laboral: mayor inestabilidad, aceptación de contratos con salarios mínimos por períodos determinados, reducción de la jornada de trabajo, ausencia de indemnización por accidentes laborales, debilitamiento de las relaciones colectivas, incertidumbre y desprotección en perjuicio de los trabajadores que, en manos de gobiernos con connotaciones ideológicas de carácter liberal, podrían abusar de esas condiciones, oprimir a los trabajadores y despedirlos ante continuos cambios estructurales organizativos, reformas laborales, crisis económicas, entre otras medidas y situaciones.

Las desigualdades para el acceso a la tecnología por falta de oportunidades es una realidad que debe ser tenida en cuenta por el Estado empleador. No todos pueden acceder a la formación digital (se calcula un 40% de analfabetismo digital en nuestro país) o tener computadoras o acceso a internet en sus hogares. Tampoco pueden contar con las condiciones habitacionales o la infraestructura necesaria para desarrollar esa nueva metodología de trabajo.

Asimismo, también hemos visto en esa realidad generada por la pandemia que muchos organismos públicos carecen de instalaciones tecnológicas adecuadas, que pone de manifiesto una falta de adelanto tecnológico que no puede ser exigida a los trabajadores. También remarcar que las condiciones y medio ambiente de trabajo en los edificios respecto a la limpieza de las instalaciones, baños y provisión de elementos de higiene hacen que se refuercen los controles y la intervención de la CyMAT. Por lo tanto, ese repentino cambio en las condiciones de empleo encuentra a muchos compañeros sin las posibilidades para afrontar el trabajo a distancia.

También se incrementan las desigualdades de género, ya que las tareas de cuidado de la casa y el tiempo de atención a familiares recaen mayoritariamente en las mujeres. A todo eso podemos agregar que el distanciamiento laboral puede condicionar aún más las posibilidades de promoción tanto económicas como jerárquicas.

No podemos asegurar, entonces, que el teletrabajo sea inclusivo ni eficaz: ubica el trabajo donde están los trabajadores, en sus casas, sin importar sus situaciones familiares, los recursos

materiales o edificios con los que cuentan, en coexistencia con sus familias y con profundización de las brechas etarias, económicas, sociales y de género.

b. El teletrabajo podría generar desigualdad

Estos son aspectos que se deben contemplar en la normativa, las desigualdades pueden ser físicas, materiales, tecnológicas, psicológicas, sociales, económicas. Pero siempre existen este tipo de desigualdades. Este es un punto que se debe definir claramente ya que quien no esté en condiciones sociales o psicológicas de ejercer un trabajo de esta naturaleza no lo debe hacer. Cubiertos los aspectos precedentes, las barreras físicas pueden estar dadas en el ámbito adecuado para desarrollar la actividad y evitar que la persona se perjudique laboralmente. Esto es también un tema para analizar por asistentes sociales. Los temas materiales y tecnológicos los debe proveer el empleador sin ningún tipo de restricción y debe estar claramente establecido el costo que debe asumir el empleador.

c. El teletrabajo podría generar hiperconectividad

Muy cierto y es por ello que frente a este tipo de peligros debemos considerar la importancia de la CYMAT en impulsar los controles con asistentes sociales mencionados previamente ya que cada persona puede reaccionar de manera diferente y perjudicarse sin saberlo. Cada persona tiene el control remoto de la actividad y aquí es de suma importancia el trabajo de los sociólogos, asistentes sociales y psicólogos que deben participar activamente desde las áreas de RRHH con el monitoreo permanente. La hiperconectividad puede ser autoinflingida o bien inducida por el empleador, con lo cual también es importante el monitoreo por parte de la Organización Gremial.

La duración de la jornada laboral también es uno de los cambios trascendentales que se advierten. Los trabajadores están disponibles todo el tiempo, hiperconectados. Las demandas de su empleador no se circunscriben con límites claros al tiempo en que un trabajador o una trabajadora se encuentra produciendo y la frontera entre la vida laboral y la personal se desdibuja, lo que ocasiona una disrupción en la dinámica familiar. En muchos casos se sienten en falta si no contestan, les genera angustia no poder cumplir con su superior o sienten el temor de perder su empleo. Todo eso les provoca grandes dificultades para desconectarse en sus momentos de descanso y terminan trabajando no sólo fuera de su horario habitual sino también durante sus licencias, los fines de semana o los feriados. Por eso resulta importante el derecho a la desconexión y a tener una gran disciplina para administrar el tiempo y lograr, así, conciliar la jornada laboral con la vida personal y familiar de una manera justa y equilibrada.

Además, las dificultades de organización en torno a los horarios y la no concordancia de la jornada laboral con los biorritmos naturales, desencadena desórdenes en la frecuencia, cantidad

y calidad de las ingestas, como así también trastornos emergentes del sedentarismo y alteraciones del sueño.

Consecuentemente, eso nos lleva a otros aspectos a los que debemos prestar atención y son los nuevos riesgos para la salud, como el tecnoestrés y la infobesidad. El primero es provocado por la adopción masiva y repentina de las tecnologías. Los trabajadores sienten la imposibilidad de poder desconectarse, dependiendo permanentemente del uso de la misma. La segunda, es provocada por la sobrecarga de información a la que estamos permanentemente expuestos y que, muchas veces, resulta inútil, errónea o incompleta. Ambas patologías repercuten negativamente en la salud y provocan agotamiento mental, aislamiento social, problemas visuales y síntomas de ansiedad y de incapacidad.

Los riesgos para la salud pueden estar dados por diferentes factores, pero con equipos multidisciplinarios que actúen en la prevención se podrían eliminarlos ya que se le permitirá ejercer la actividad a quienes tengan cubiertos todos los posibles escenarios de riesgos. Otro punto para tener en cuenta con respecto a nuestra salud y rendimiento laboral, es la ergonomía. Para ello, debemos tener en cuenta cuestiones esenciales como la ubicación física del lugar de trabajo que, por lo general, convive con la vida familiar y se encuentra mal equipado y con malas condiciones de temperatura, de luz y de ventilación. Eso conlleva a que el desarrollo del trabajo no sea el más adecuado para nuestro bienestar.

Tanto la protección de la información como la manipulación de datos, son otros aspectos para tener en cuenta y que deben estar garantizados por el empleador, como así también, el derecho a la privacidad y el resguardo de la intimidad, tanto de la vida personal como la del grupo familiar. Lo mismo ocurre con la vigilancia virtual: si los trabajadores quedan expuestos a ser monitoreados, tienen el derecho de saberlo y prestar su conformidad para que ello ocurra.

Asimismo, debe conocer el ámbito y sus alcances, aunque se debe erradicar en todo sentido, el control virtual de las personas.

Otro aspecto para analizar es la cobertura de los accidentes de trabajo y su dificultad para establecer las condiciones, límites y alcances.

Considerando este diagnóstico, es importante tener en cuenta algunos aspectos. En primer término, el concepto de monitoreo o vigilancia por parte del empleador debe ser claramente erradicado. El concepto de trabajar por resultados es el único monitoreo y/o vigilancia que se puede aceptar sin necesidad de invadir la privacidad del trabajador. Los diferentes tipos de actividades pueden o no trabajar por resultados y eso es un acuerdo que se debe dejar en claro al momento de ejercer actividades remotas.

Por otro lado, la flexibilidad horaria que permite el trabajo por resultados/objetivos, la jornada para contemplar los accidentes de trabajo dentro del hogar prefijado de antemano con el empleador, debe cubrir los días en los que la persona estaría cumpliendo con su jornada habitual en el lugar de trabajo pero sin límite horario. Esto es la cobertura de 24 horas de lunes a viernes. Se debería realizar una encuesta a todo el personal de la APN para tener un relevamiento cierto de la opinión que pudieran tener con el acompañamiento multidisciplinario planteado. Siempre este tipo de encuestas deben ser anónimas para evitar el conflicto de interés. En base a esta muestra se podrá tener un escenario más sólido sobre el cual generar estrategias de trabajo gremial. Estas estrategias gremiales generalmente pueden derivar de adaptarse a las políticas públicas definidas en el Poder Ejecutivo.

Acerca de la falta de equipamiento

Los organismos públicos, en líneas generales, no están preparados para el trabajo remoto y se debe considerar que en primer lugar, el equipamiento para proveer al personal debe ser *laptops* o *notebooks* con todas las prestaciones necesarias para el desarrollo de la actividad. En segundo término, el acceso por medio de VPN (Virtual Private Network) al espacio físico de trabajo debiera ser provisto de manera inmediata. Por último, la digitalización de documentación debe pensarse con acceso inmediato para los usuarios.

Nuestro órgano gremial directivo, en virtud de las consultas realizadas por los trabajadores, solicitó a las autoridades de la Cancillería el reintegro por reparación de equipo, asimilando el trabajo remoto en nuestro Ministerio a lo establecido por la flamante nueva legislación sobre teletrabajo en el sector Privado. Así, en el mes de agosto de 2020, se solicitó la cobertura de los costos de reparación del equipamiento utilizado para el trabajo realizado en forma remota, apoyándonos en la Ley N° 27.555 que aprueba el Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, donde el empleador debe proveer el reemplazo o reparación del equipamiento.

Otro tema a tratar son los gastos que absorbe el trabajador relacionados al Teletrabajo. La mencionada normativa establece en su Artículo 10 que: *la persona que trabaja bajo la modalidad del teletrabajo tendrá derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar. Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva, y quedará exenta del pago del impuesto a las ganancias establecido en la ley 20.628 (t. o. 2019) y sus modificatorias (Ley 27.555).*

A modo de ejercicio, realizamos un análisis del peso de los costos asociados al teletrabajo en relación a la masa salarial del personal que se encuentra dentro del Convenio Colectivo de Trabajo General (CCTG) para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto

N° 214/06. El convenio determina que la jornada laboral de categorías A, B, C y D es de 40 horas a la semana y las categorías E y F de 35 horas a la semana. En el primer rango se establecen 8 horas diarias de trabajo y en el segundo 7 horas diarias. Considerando los costos promedio de internet y un valor mensual estimado de electricidad, pudimos conocer la incidencia de tales gastos en los dos rangos de categorías. Por lo que se desprende un valor que debería afrontar el empleador para actividades en el hogar del trabajador. La diferencia es mayor para las categorías más altas del convenio porque representan más horas de trabajo. El saldo entre el valor de internet y el costo para el empleador es el que debería afrontar el trabajador. En el ejercicio analítico se considera también la telefonía y modem *Wi Fi*.

| | |
|--|-------------|
| Costo de servicio de Internet Promedio 300 mb | |
| Costo mensual | \$ 1.800,00 |
| Costo diario base 30 días | \$ 60,00 |
| Costo por hora base 30 días | \$2,50 |

| | |
|---|--------------------------|
| Costo de internet por día de trabajo según categoría SINEP | |
| Categorías A, B, C, D | Categorías E y F |
| horas diarias de trabajo | horas diarias de trabajo |
| 8 | 7 |

| | |
|---|----------|
| Costo internet por día de trabajo según categoría | |
| \$20,00 | \$ 17,50 |

| |
|---|
| Costo de internet por mes de trabajo base 22 días |
|---|

| | |
|----------|----------|
| \$440,00 | \$385,00 |
|----------|----------|

| | |
|---|-----|
| Porcentaje sobre el costo mensual de internet | |
| 24% | 21% |

| | |
|--|-----------|
| Costo para el empleador por tiempo de trabajo | |
| \$440,00 | \$385,00 |
| Consumo eléctrico por mes de trabajo (estimado) | |
| \$ 300,00 | \$300,00 |
| Costo total a afrontar el empleador por mes de trabajo | |
| \$ 740,00 | \$ 685,00 |

Análisis de relación Estado Empleador-Sindicato y Trabajador-Sindicato durante la Pandemia

Empleador-Sindicato

Las autoridades de nuestro Ministerio han puesto muy buena predisposición en resolver los conflictos gremiales que iban apareciendo durante esta Pandemia. Excepto en algunas oportunidades que fue necesario llegar a una buena negociación, con inteligencia y organización, para lograr que el Estado-empleador satisfaga nuestras demandas. La relación es muy fluida en pos del bienestar de los trabajadores.

Trabajador-Sindicato

El teletrabajo, dada nuestra experiencia durante este periodo, entendemos que tiende al individualismo y hace peligrar la organización colectiva. Aun así, hemos sabido cómo llegar a los trabajadores mediante una comunicación descomunal. Se han utilizado todas las herramientas tecnológicas para comunicarnos con todos los trabajadores. Mediante redes sociales como Facebook, Instagram, Twitter, mail institucional correos personales, reuniones por zoom o video llamadas por WhatsApp, cadenas de mensajes por lista de difusión y llamadas telefónicas se sostuvo la comunicación permanente con las y los afiliados. Se ha desplegado a todo el grupo de delegados esta función de la comunicación, ya que es muy importante que los trabajadores estén informados respecto de toda novedad que surja en el Ministerio.

Podemos asegurar que la relación con los trabajadores fue efectiva y eficaz a pesar de, lamentablemente, no hayamos tenido contacto físico por las restricciones.

Acciones gremiales durante la Pandemia a través de la CyMAT y la CIOT

Por Resolución Ministerial 108/2021 por la cual se designaron a los miembros de la Delegación de la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT)² de nuestro Ministerio, ámbito paritario de importancia trascendental para cuidar entre todos la salud y el ambiente laboral de todos los Compañeros.

Desarrollo acciones gremiales mediante CyMAT

En el mes de marzo de 2020 por CT SECIN³ 10113/2020, la Secretaría de Coordinación y Planificación Exterior comunicó el cierre temporal de nuestro Ministerio, en virtud del brote de casos de COVID-19. A partir de ese momento y ante la dificultad de los trabajadores de acceder a la intranet de la Cancillería nuestra Delegación gremial se hizo portavoz de la comunicación oficial para replicarla a los trabajadores. Cualquier novedad que surgiera fue informada a toda la Comunidad de Trabajo por esta Delegación en común acuerdo con las autoridades de la Jurisdicción.

En el mes de marzo de 2020, el compañero Juan Manuel Rodiño López, Secretario General de nuestra Delegación General UPCN-Cancillería, estuvo presente en las tareas de desinfección e higiene del edificio de nuestro Ministerio y el Depósito de la Comisión Cascos Blancos.

Formaron parte de las tareas el Secretario de Coordinación y Planificación Exterior, Rodolfo Martín Yañez, el Secretario Gremial de nuestra Delegación, compañero Román Milone, el Director General de Infraestructura, Servicios y Administración de Bienes, Marcelo D´Addario, el Coordinador de Control de Accesos, Juan Francisco Frola, el compañero Lic. Julio Melzer, encargado de Higiene y Seguridad del Ministerio y el funcionario de la Secretaría Coordinación y Planificación Exterior, Mtro. Emiliano Waiselfisz.

Nuestra UPCN se puso a disposición de las autoridades en las labores de desinfección por todos los pisos del Ministerio, colaborando como Organización para que las tareas sean llevadas a cabo bajo los preceptos de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, a fin de que cuando los trabajadores deban retomar las actividades lo hagan en un ambiente apto, sano y seguro.

En abril de ese mismo año, la Delegación General UPCN-Cancillería estuvo acompañando en las labores de desinfección de la Comisión Nacional de Límites, la Dirección Nacional del

² Anexo III – Objetivos y Funciones de la Cymat

³ Circular Telegráfica de la Secretaria de Coordinación y Planificación Exterior

Antártico (DNA), el Depósito Polar, la Biblioteca de la DNA y la dependencia ubicada en Juncal 851.

En conjunto con la Secretaría de Coordinación y Planeamiento Exterior (SECIN), formaron parte de aquellas tareas el Secretario General de nuestra Delegación, Compañero Juan Manuel Rodiño López, el Secretario Gremial, Compañero Román Milone, y el Secretario de Prensa, Compañero José Ignacio Scarpaci, y el Coordinador de Control de Accesos, Juan Francisco Frola, el Compañero Lic. Julio Melzer, encargado de Higiene y Seguridad del Ministerio, y el Compañero de la Dirección General de Infraestructura, Servicios y Administración de Bienes, Marcelo Ledesma.

Una vez más, nuestra Organización demostró con acciones concretas que cuidamos la salud de nuestros Trabajadores y que, en situaciones extraordinarias como la que estamos viviendo, la organización y la unidad de los trabajadores prevalece.

Durante el mes de Mayo de 2020, la Delegación General UPCN-Cancillería formó parte de la reunión paritaria de la CyMAT de nuestro Ministerio, realizada en la sala de reuniones de la SECIN, en la cual se estudió la elaboración e implementación de un protocolo para el futuro retorno de los Trabajadores al ámbito laboral, teniendo en cuenta los requisitos sanitarios del Ministerio de Salud y las recomendaciones para la salida gradual del aislamiento social, preventivo y obligatorio expresadas por la CyMAT Centra, en el Acta N° 126 del pasado 15 de abril 2020. A los fines de abarcar en un sentido amplio la situación extraordinaria que se estaba viviendo, atendiendo la realidad de todos los trabajadores y para cumplir un objetivo fundamental, que es el de cuidar su salud y de quienes los rodean, se sumó a la reunión, de la que formaron parte las autoridades de la Dirección General de Recursos Humanos, la Secretaría de Coordinación y Planeamiento Exterior, nuestros paritarios, el Secretario General de nuestra Delegación, Compañero Juan Manuel Rodiño López, y nuestra Secretaria de CyMAT, Compañera Rosana Busso, a otros cuerpos del Ministerio, como la Asociación Profesional del Servicio Exterior de la Nación (APSEN), y a autoridades como el Director de Salud, Dr. Gustavo Piñero, y el Coordinador de Control de Accesos, Juan Frola.

Luego de varias reuniones de la CyMAT se aprobó y homologó mediante resolución 191/2021 el protocolo de Vuelta al trabajo, que será implementado mediante capacitación obligatoria para todos los trabajadores de la Cancillería dictado por nuestra UPCN.

Por otro lado, en el mes de Junio de 2021, la Resolución 465/2021 de la Secretaría de Coordinación y Planificación Exterior aprobó el "Protocolo de Emergencias Médicas"⁴ en

⁴ Anexo IV – Descripción del Protocolo del Protocolo de Emergencias Médicas

nuestro Ministerio, fundamental para la prevención y cuidado de la salud de la Comunidad de Trabajo promovido por nuestra UPCN en las reuniones paritarias de la CyMAT. Se detalla en Anexo.

En esta dirección durante el mes de julio 2021, nuestra Delegación General realizó una recorrida por el edificio de nuestra Cancillería con la Secretaria de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) de la Seccional Trabajadores Públicos Nacionales y del GCBA de la UPCN, compañera Analía Rampello, y el compañero Enrique Cerdeira, parte del equipo de esa Secretaría y Secretario técnico administrativo de la CyMAT central.

La recorrida tuvo como fin el relevamiento de los diferentes pisos de nuestro Ministerio para constatar el cumplimiento de las normas de condiciones de medio ambiente laboral necesarias para el momento en el que se efectúe el retorno progresivo al trabajo de las y los compañeros. Es menester destacar que esta Delegación ha solicitado la mejora edilicia de todos los inmuebles donde se desarrollan las actividades y aparte de todo el trabajo realizado por la pandemia se presentaron propuestas de interés para el conjunto de los trabajadores de la Cancillería tales como:

1. Creación de un salón Comedor para a Comunidad de trabajo de la Cancillería
2. Reacondicionamiento del espacio de alimentación y lactancia sito en el sexto piso del Edificio, dado que el mismo carece de las condiciones necesarias para funcionar.
3. Arreglo del techo del depósito polar⁵, los trabajadores corrían riesgo cada día lluvioso por la cantidad de agua que caía en la red eléctrica.
4. Provisión de elementos de seguridad e higiene para los trabajadores de áreas específicas como las de mantenimiento, seguridad, etc.

¿Qué es la CIOT?

Por Resolución Ministerial 111/2021 en la cual se conformó la Delegación de nuestra Cancillería de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT)⁶, fue un gran avance para el abordaje de la igualdad entre los Trabajadores mediante la utilización de las herramientas paritarias que otorga nuestro Convenio Colectivo. Se expone en Anexo funciones de la Ciot y ejes sobre los cuales trabaja.

⁵ Lugar físico donde se almacenan y resguardan materiales para las campañas antárticas, es una dependencia de la Dirección Nacional del Antártico

⁶ Anexo II – Objetivos y Funciones de la CIOT

Nos es oportuno resaltar que en el periodo de Pandemia se realizaron actividades en coordinación con la agenda de nuestra Seccional. La más importante y a fin de concientizar a los trabajadores se realizó una charla por zoom sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. La misma consistió en explicar que es violencia laboral, las herramientas que tenemos en nuestro convenio colectivo de trabajo y cómo se manifiesta la violencia laboral. Por ello, el ultimo 5 de julio la Compañera Alejandra López Atia, Secretaria de Igualdad de Oportunidades y de Trato (SIOT) de la Seccional Trabajadores Públicos Nacionales y del GCBA de nuestra UPCN, llevó adelante la exposición sobre una temática de interés para todos los Trabajadores, junto a su equipo de esa Secretaría y al centenar de compañeras y compañeros de nuestra Cancillería que participaron del encuentro, conectándose desde diferentes partes del mundo.

Avance en situación de Carrera de los trabajadores en Pandemia, propuestas y logros.

Al respecto y en primer lugar, la Secretaría de Carrera de nuestra organización sindical ha trabajado intensamente para mejorar la situación de todos los trabajadores en Pandemia. Para ello se impulsaron desde el 2020 más de 50 recategorizaciones de expedientes que estaban demorados hacía tiempo. Con lo cual, se alcanzaron mejoras en el escalafón y por lo tanto en la masa salarial de tales trabajadores.

Por otro lado y gracias al impulso de nuestra UPCN en las últimas negociaciones paritarias se logró para la Comunidad de Trabajo de nuestro Ministerio (CT DIPER⁷ 10227/2021) se realizara un próximo Proceso de Selección Interno en nuestra Cancillería. En los hechos, significa que trabajadores dentro del convenio SINEP puedan concursar y por esa vía ingresar a la planta permanente del Organismo público. En este plan de regularización de la planta permanente en la APN, en principio 191 vacantes serían concursadas en cargos generales en los niveles E, D, C y B, para trabajadores con una antigüedad superior a 10 años.

De la mencionada convocatoria podrá participar el personal contratado bajo el Artículo 9° de la Ley 25.164 (Reglamentado por la Resolución SGP N° 48/02), el personal contratado bajo el régimen del Decreto N° 215/91 y el personal de planta permanente del Ministerio de Relaciones Exteriores, Comercio Internacional y Culto.

En otro orden, se continuó con el asesoramiento a los trabajadores, tanto de forma virtual como presencial, sobre la llamada carrera administrativa en lo que respecta corrimiento de grado, recategorizaciones, cambios de agrupamiento y concursos. Aparte del asesoramiento, se realizó un seguimiento de los expedientes presentados por los trabajadores hasta su culminación.

⁷ Circular Telegráfica de la Dirección General de Recursos Humanos

Por otra parte, nuestra Delegación gremial presentó el 3 de noviembre de 2020 nota al Canciller, Felipe Solá, solicitando el Suplemento por Función Específica para los compañeros adscriptos al Servicio Exterior de la Nación, un reconocimiento adicional por su trabajo fundamental en la situación de pandemia. En ese sentido, el pasado 17 de diciembre de 2020, el Compañero Andrés Rodríguez, Secretario General de nuestra UPCN, los compañeros Aníbal Spairani y Juan Manuel Rodiño López, Secretario General de nuestra Delegación UPCN-Cancillería, se reunieron con el objetivo de abordar cuestiones de interés para los Trabajadores de nuestro Ministerio y elaborar una agenda de trabajo en conjunto.

La mesa de trabajo que resultó de la mencionada reunión continúa funcionando para llevar a cabo los fines planteados, lo que derivó en la presentación del Suplemento por Función Específica para los Adscriptos, un reconocimiento a la importancia de su trabajo y a la aplicación de sus conocimientos especializados a la acción diaria en las Representaciones argentinas en el exterior, así como cuando llevan a cabo labores en nuestro país.

El Suplemento se fundamenta en las particularidades tanto de sus tareas como de la capacitación específica para llevarlas a cabo que poseen al haber aprobado el Curso de Adscriptos y capacitaciones determinadas que atañen a sus funciones, lo que encuadra dentro de los preceptos del Artículo 87 de nuestro Convenio Colectivo Sectorial del SINEP, y derivaría en un adicional remunerativo. Esta importante acción gremial está prosperando con éxito y se están ultimando detalles del nomenclador de funciones.

Cabe mencionar que en la actualidad el Cuerpo de Adscriptos al SEN lo integran 293 funcionarios, aproximadamente el 10% del total de los 2687 trabajadores del MRECIC que se distribuyen en 1047 Diplomáticos, 796 agentes de planta permanente SINEP, 723 contratados según el artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164, 69 contratados en el marco del Decreto N° 215/91 y 52 contratados conforme el Decreto N° 1109/17.

En otro orden, un tema presentado y que se está negociando en la mesa paritaria, es el reconocimiento de una Licencia por Campaña Antártica. Nuestra Delegación General UPCN-Cancillería ha solicitado a las autoridades correspondientes que se instrumenten las medidas necesarias con el objetivo de otorgar una Licencia Especial post Campaña Antártica.

El reclamo tiene su fundamento en lo necesario de una readaptación a la cotidianeidad tanto laboral como familiar de los/as Compañeros/as luego de haber realizado sus labores en la zona antártica, teniendo también en cuenta el período de tiempo prolongado que supone el viaje de regreso.

La mencionada licencia alcanzaría a todos los trabajadores que hayan formado parte de la Campaña antártica e implicaría que, al finalizarla se les otorgue un período de licencia previo a

retomar sus tareas en las oficinas de la Dirección Nacional del Antártico, el Instituto Antártico Argentino o el Depósito Polar. Para el cálculo de los días de licencia, y también como fundamento al pedido que realizamos, tomamos en cuenta los períodos vigentes por estadía continua en la Campaña Antártica para el Personal Civil y Militar de las Fuerzas Aéreas y la Gendarmería Nacional (Disposición N° 566/07).

A continuación, se detalla la propuesta que será incluida en el Convenio Colectivo:

El personal que haya desempeñado funciones en el Territorio Antártico en el marco de su participación en Campañas Antárticas podrá hacer uso de la presente licencia según el tiempo de estadía continua que en cada caso se indica:

- a) De 30 a 90 días de permanencia: DIEZ (10) días corridos,
- b) De 91 a 180 días de permanencia: VEINTE (20) días corridos,
- c) De 181 a 365 días de permanencia: TREINTA (30) días corridos y
- d) Más de 365 días de permanencia: CUARENTA Y CINCO (45) días corridos.

La presente licencia podrá ser utilizada totalmente o en parte, no pudiendo ser fraccionada, ni acumulada y deberá ser solicitada dentro de los CINCO (5) días hábiles contados desde el regreso al lugar de trabajo.

Conclusiones:

Por todo lo analizado, sostenemos que esta nueva modalidad de trabajo remoto conlleva muchos aspectos para tener en cuenta a la hora de garantizar los derechos laborales. También, creemos que, por las consecuencias negativas que su uso apremiante nos está trayendo, es necesario un marco normativo que regule su uso y aplicación. El Teletrabajo es un tema que las Organizaciones Sindicales debemos debatir y analizar a través de la negociación colectiva, en los respectivos convenios colectivos de trabajo.

Asimismo, es imperioso regular en instancias paritarias esas prácticas, no sólo para reducir al mínimo posible las desigualdades, la vulneración de derechos y diversos tipos de obstrucciones en el accionar, sino también y fundamentalmente, para sostener la organización colectiva de las y los trabajadores.

Debemos tener en cuenta que, a pesar de que algunas tareas se puedan realizar a distancia, es importante que los trabajadores sean quienes en forma voluntaria puedan decidirlo.

Nuestra organización Sindical tiene como prioridad la protección de la vida y la salud de los trabajadores y trabajadoras, promoviendo la seguridad e higiene, protección de accidentes laborales y enfermedades profesionales, plasmados en nuestro Convenio Colectivo de Trabajo y con acciones gremiales que se materializan mediante la CyMAT, herramienta paritaria de la cual surgieron los protocolos de condiciones y medioambiente laboral mediante los cuales se

promueve una presencialidad segura para todos los trabajadores y trabajadoras. Entendemos que en virtud de que el Estado siga funcionando se usa circunstancialmente la herramienta del trabajo remoto. Como hemos expuesto ello trajo aparejadas nuevas prácticas en el Estado. Es visible un desequilibrio entre la vida laboral y la familiar producida por la falta de conciliación en el tiempo utilizado para trabajar y las tareas domésticas, que tiende a la flexibilización y precarización laboral.

Consideramos que el Teletrabajo amenaza y debilita la organización colectiva de los trabajadores y da lugar a la pérdida paulatina de derechos laborales. Por este motivo, sostenemos que es momento de reencontrarnos físicamente, en forma segura y responsable. Nuestra UPCN ha realizado un intenso camino para conseguir un regreso seguro y protegido a través de los protocolos implementados en cada organismo. Es de vital importancia para nuestro funcionamiento, el regreso a nuestros puestos laborales para recuperar el contacto personal, fortalecer y enaltecer a nuestra organización.

Apoyamos fervientemente el cuidado de la salud de todas y todos, así como resguardar el derecho a la organización colectiva de los trabajadores estatales. Nuestra responsabilidad gremial es siempre ser ejemplo y nuestra obligación de incentivar el retorno a los puestos laborales de nuestros compañeros para fortalecer el Estado y agrandar la Nación. *“El famoso teletrabajo lo único que busca es dispersar la organización colectiva de los trabajadores. No compremos mentiras, porque el verdadero trabajo es la presencia de las compañeras y compañeros en sus espacios. Esto recrea no solamente la producción sino también el compañerismo, recrea la solidaridad y sobre todo la organización para salir al frente”* (Andrés Rodríguez, 72° Congreso General Ordinario de la UPCN).

Anexo I

Análisis organizacional del Ministerio de Relaciones Exteriores

Visión:

El Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto será reconocido por posicionar a la República Argentina como protagonista central tanto en el ámbito político y económico internacional como en las relaciones diplomáticas y humanitarias frente a la comunidad de estados soberanos y organismos internacionales. Su labor será valorada por su firme compromiso con la cooperación internacional, la protección del medio ambiente y el mantenimiento de la paz a nivel mundial y estará al servicio de los intereses de la Nación Argentina.

Misión:

El Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto tiene por misión entender en la definición de los objetivos de política exterior y en la implementación de la misma ante los Gobiernos Extranjeros, la Santa Sede y los organismos internacionales. Ello se lleva adelante a través del Ministerio en el país, Cancillería Argentina, y de una red en el exterior que a mayo de 2018 está constituida por 88 Embajadas, 63 Consulados Generales y Centros de Promoción Comercial, Consulados Generales y Consulados Simples y 7 Representaciones ante organismos internacionales y la Unión Europea.

Valores institucionales:

El Ministerio de Relaciones Exteriores se destaca por su:

- Dedicación, experiencia y creatividad en el desarrollo y promoción de políticas comerciales,
- Flexibilidad y capacidad de resiliencia para afrontar las condiciones particulares que impone la actividad diplomática, frente a cambios en el contexto Mundial,
- Profundo sentido de la confraternidad, del respeto y del trabajo conjunto en las relaciones con la Comunidad Mundial y connacionales alrededor del mundo,
- Respeto a los principios y normativa de la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Convención de la Haya, Leyes argentinas, y por su sensibilidad y compromiso con las necesidades e intereses de nuestro país.
- Respeto a la Diversidad cultural y religiosa. .

FODA Ministerio de Relaciones Exteriores:

Análisis de Fortalezas

1. Personal identificado con la institución, con recursos humanos competentes y experimentados, con alta formación específica y con el firme compromiso de cumplir con la mayor eficacia las relevantes funciones que les son asignadas. La Cancillería cuenta con personal altamente capacitado. El personal en relación de dependencia asciende 3156, la planta diplomática Asciende a 1173 funcionarios 100% Profesionales (abogados, Lic. en Relaciones Internacionales, Lic. en Comercio Exterior en su mayoría), el personal Sinep asciende a 809 funcionarios quienes el 40 % son Profesionales, 671 contratos Res 48/02 y el resto personal contratado bajo otras modalidades.
2. Alta capacidad del personal de adaptación a los cambios tanto a nivel local como en el exterior.
3. Se cuenta con 157 representaciones en el mundo que brindan asistencia a los connacionales en el exterior.
4. Balance positivo en el alcance de metas previstas a alcanzar en el ejercicio vigente.
5. Presencia de la diplomacia argentina en reciprocidad a iniciativas de política exterior a nivel mundial.
6. Promoción de las ventajas locales / nacionales para atracción de inversiones hacia Argentina.
7. Focalización de la Cooperación Internacional en las fortalezas nacionales de varios sectores (energía, ganadería, soja, alimentos, etc.)
8. Alta dirección con manejo adecuado de las situaciones cotidianas.
9. Concursos transparentes y justos, para el ingreso al MREC a planta permanente y al Servicio Exterior de la Nación (Diplomáticos y Adscriptos).

Análisis de Oportunidades

1. Sistemas administrativos conectados con otros Ministerios que permiten al funcionario agilizar los trámites tanto como el registro y análisis de información de manera de manera online, como E-sidif, Comprar, Gdo, Sistema Renaper, Sarha, entre otros.
2. Modernización del estado; se agilizan tramites enfocando en la satisfacción del ciudadano, tanto a nivel nacional como en las distintas representaciones en el mundo.
3. Estado abierto que permite al ciudadano el acceso a la información pública.

4. En el ámbito político se vislumbran cambios positivos en la Cancillería, hay un ambiente de esperanza que el nuevo gobierno hará gestiones en pos de conseguir aportes positivos para los trabajadores,

5. El Presupuesto Nacional está orientado a resultados, que implica un seguimiento de la ejecución de las metas y su correspondiente evaluación por parte de la Oficina Nacional de Presupuesto.

Análisis de Debilidades

1. Restricciones presupuestarias por parte de Gobierno Nacional.

2. Los puestos políticos afectan las relaciones laborales, estos funcionarios que se eligen de manera discrecional por las autoridades y que no conocen el funcionamiento de la Cancillería, resultan incompetentes en la toma de decisiones y se quedan con los créditos de un trabajo no realizados por ellos. Esta debilidad se detiene cuando se premie a un funcionario de carrera diplomática o Sinep que esté preparado para llevar adelante la gestión.

3. El personal no se siente motivado dado que la carrera administrativa está un poco estancada.

4. Como se ha mencionado en párrafos anteriores, es una Organización Politizada, capturada por la política penetrante del gobierno de turno y de las cúpulas que son cargos políticos.

5. Históricamente hay desigualdad de trato entre el personal Sen y Sinep, se visualiza una deficiencia en la política de RRHH importante. Los cargos críticos son asignados a los funcionarios del servicio exterior y no a los de planta permanente sobrecalificados.

Análisis de Amenazas

1. La crisis económica y la devaluación afectan el normal funcionamiento del Ministerio de Relaciones Exteriores ya que se cuenta con una contabilidad Bi-monetaria, los giros al exterior (153 representaciones en el mundo entre embajadas consulados y representaciones especiales) muchas veces se ven afectados por la fluctuación del dólar lo que genera diferencias de tipo de cambio, eso afecta de manera negativa el presupuesto aprobado por el Congreso. Las áreas técnicas tienen que hacer malabares para ejecutar el presupuesto de manera correcta. Esta amenaza se defiende con la experiencia que tienen los Directivos en el manejo de crisis económicas, aparte de las restricciones presupuestarias que bajan del Ministerio de Hacienda.

Anexo II

¿Qué es Ciot?

La Comisión de Igualdad de Oportunidades y Tratos es un espacio clave para mejorar las relaciones laborales y lograr la igualdad de oportunidades y trato en el ámbito de la Administración Pública Nacional, creada por el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto 214/2006.

Objetivos

1. Velamos por el cumplimiento del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores y trabajadoras.
2. Garantizamos acciones tendientes a la erradicación de la violencia laboral en cualquiera de sus formas.
3. Monitoreamos, detectamos e impulsamos la corrección de cualquier acción que menoscabe o vulnere la dignidad de los trabajadores en detrimento del ejercicio pleno de sus derechos.
4. Impulsamos y promovemos el desarrollo de planes de igualdad de oportunidades y de trato en todo el ámbito comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional.

Acciones principales

1. Difusión: Informamos la temática para sensibilizar y concientizar sobre discapacidad, discriminación, igualdad de oportunidades y de trato y violencia laboral
2. Formación: Elaboramos capacitaciones para representantes sindicales y del Estado, trabajadores/as y funcionarios/os con personal a cargo.
3. Denuncias: Recibimos, tramitamos y hacemos el seguimiento de las denuncias que hayan presentado quienes se encuentren comprendidos en el Decreto 214/06.

Integrantes

La CIOT está integrada por tres titulares y tres suplentes en representación del Estado empleador, y tres titulares y tres suplentes por las organizaciones sindicales signatarias del Convenio, Unión Personal Civil de la Nación (UPCN) y Asociación de Trabajadores del Estado (ATE).

Ejes de trabajo

1. Igualdad de oportunidades y de trato

Mejoramos las relaciones laborales e impulsamos acciones en pos de la equidad de posibilidades y el trato igualitario en la APN, velando por la eliminación de cualquier medida

o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigual entre los trabajadores, fundadas en razones de cualquier índole.

2. Discapacidad

Garantizamos la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de agentes con discapacidad, promoviendo el despliegue de sus potencialidades.

3. Discriminación

Velamos por un ambiente laboral libre de discriminación en todas sus formas y manifestaciones, promoviendo acciones que conduzcan al mutuo respeto y relaciones laborales armoniosas.

4. Violencia Laboral

Trabajamos para erradicar la violencia laboral, velando por el cumplimiento del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, en el reconocimiento que la violencia laboral impide la consecución de tales principios, dañando a la persona y al ambiente laboral.

Anexo III

¿Qué es Cymat?

La Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) fue creada por el artículo 117 Capítulo II, Título VIII del Convenio Colectivo de Trabajo General (CCTG) para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06 a los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente reguladas en las Leyes Nros. 19.587 y 24.557 y sus Decretos reglamentarios. Su principal función es velar por mejores condiciones de trabajo y la implementación de medidas preventivas a dicho efecto.

La Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) se integra por tres representantes titulares y tres suplentes por parte del Estado Empleador y por tres representantes titulares y tres suplentes por la parte gremial, conforme a lo establecido en el artículo 78 del CCTG.

Funciones

1. Fiscalizar, a través de las delegaciones, el cumplimiento de las Leyes Nros. 24.577 y 19.587, y su reglamentación, y demás normas complementarias en la materia.
2. Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
3. Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.
4. Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.
5. Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
6. Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión, sobre higiene y seguridad en el trabajo.
7. Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.
8. Verificar la Constitución efectiva de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional y promover la integración de dichos servicios y las delegaciones de la Comisión para la ejecución de las políticas respectivas.
9. Controlar, asistir y coordinar la acción de sus delegaciones y disponer la fusión de las mismas cuando la escasa cantidad de trabajadores lo justifique.
10. Proponer la conformación de consorcios cuando uno o más organismos compartan espacios comunes.
11. Elaborar su reglamento interno.

12. Fiscalizar, a través de las delegaciones, el cumplimiento de las Leyes Nros. 24.577 y 19.587

La Comisión tendrá una Comisión Técnica Asesora Permanente integrada como mínimo por:

1. Un médico especialista en medicina laboral
2. Un especialista en higiene y seguridad
3. Un representante de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo, pudiéndose convocar a otros especialistas cuando la situación lo requiera

Las Atribuciones y las funciones se encuentran establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por el Decreto N° 214/06 (art. 117 y siguientes).

Anexo IV

PLAN ACCIÓN ANTE EMERGENCIAS MÉDICAS

Ante la necesidad de tener un servicio interno que cubra cualquier emergencia dentro del edificio de Esmeralda 1212 y PSM, se proponen los siguientes puntos a considerar: Plan de Acción ante Emergencias Médicas:

Informar de la situación de la forma más rápida y precisa: ➤ Números telefónicos DISAL:

- a) Enfermería: 8651
- b) Médico: 8128
- c) Admisión: 7513

2. Contar con un equipo de emergencias disponibles las 24 horas los 365 días del año: Contamos con área protegida y la empresa que está a cargo brindando los servicios a la cancillería de Urgencias y Emergencias las 24 horas y los 365 días es Paramedic licitación vigente.

Además, tenemos consultorio médico que atienden de 8 a 20 hs, no solamente se levantan partes médicos de 8 a 17 horas sino también se realiza asistencialismo las 12 horas y luego de las 20 horas queda el Servicio de Seguridad con los teléfonos y códigos del área protegida para que asista la emergencia y urgencia por Paramedic (08109990911/57775550/ código JIC0390X/ código de registro 8651).

Dotar al equipo de emergencias con mochila de primeros auxilios: Se posee lo que se solicita, es decir DEA y hay hasta laringoscopio con tubos de entubar y equipamiento para atender para dar soporte hasta la llegada de la emergencia.

3. Establecer una vía rápida de acceso: Estamos de acuerdo, debiera ser los ascensores del final del pasillo que son los más amplios con sus respectivos controles, mantenimiento para su funcionamiento.

4. Puesta en condición de funcionamiento de ascensor: De acuerdo.

5. Establecer capacitaciones para el personal del Ministerio: Se inició en Enero de RCP, DEA, Primeros auxilios y llevamos capacitados 300 agentes de Cancillería. Además, se iniciarán cursos de prevención de enfermedades laborales como ser dieta saludable, ministerio libre de humo (tabaquismo), Diabetes, Obesidad; Hipertensión arterial, Dislipemia; Insuficiencia Cardíaca, ASMA, EPOC, ACV. Se inició con la prevención con Vacunas antigripales para los empleados de cancillería, al día de la fecha se lleva vacunado 440 personas.

6. Los DEAS se hallan ubicados en Cancillería 1er piso, 4to piso, piso 13. En el Jardín en el SUM y en el palacio San Martín.

7. Sillas de Ruedas contamos con 1 en el consultorio médico y otra en el Palacio San Martín.

Bibliografía:

- Acuerdo marco Europeo sobre Teletrabajo, Bruselas, 2002
- Álvarez, Fernanda. 2020. Agencia Comunica
<http://agenciacomunica.soc.unicen.edu.ar/index.php/destacadas/1044teletrabajo-como-sera-la-norma-ara-trabajar-desde-casa>
- CEPAL-OIT (2020). <https://www.cepal.org/es/comunicados/contraccion-la-actividad-economica-la-region-se-profundiza-causa-la-pandemia-caera-91>
- CEPAL-OIT (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (COVID-19). Número 22. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Delfini, Marcelo. 2020 -*Lidiando con el Trabajo. Impacto del COVID-19 sobre el trabajo productivo y reproductivo*. Universidad Nacional de Santiago del Estero. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Instituto de Estudios para el Desarrollo Social
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/117797>
- Kohen, Jorge. Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo. Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical / Julio César Neff a... [et al.]. - 1a ed.- Rosario: Homo Sapiens Ediciones, 2020.
- Jahoda, M. (1987). *Empleo y Desempleo: un análisis sociopolítico*. Madrid: Morata.
- Ley de teletrabajo 27555/2020. Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. 2020
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social, 2012. *Teletrabajo, Empleo y Seguridad Social*.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seg. Social. 2010. *Declaración de lineamientos y compromisos en materia de teletrabajo para la promoción de trabajo decente como garantía de calidad laboral*.
- Mintzberg, Henry 1992. *El poder en la organización*
- Peiró, J.M. (1996): *Psicología Social de las Organizaciones*.
- Pichón Riviere, E. (1988). *Obras completas*. Argentina: Ediciones Nueva Visión
- Resolución Ministerial 108/2021. Creación Cymat.
- Resolución Ministerial 111/2021. Creación de Ciot
- Resolución Ministerial 465/2021. Aprobación de Protocolo de Emergencias Médicas
- Tesouro OIT, 6Ta edición, Ginebra

Fuentes consultadas:

- Plenario de Secretarios generales Agosto 2020 - Documento el teletrabajo Upcn
- Plenario Delegación General UPCN- Cancillería Julio 2020. Notas tomadas por la delegada Laura Bravo.
- Circular Telegráfica SECIN 10113/2020 – 2020 - Cierre temporal de Ministerio por desinfección.
- Circular Telegráfica DIPER 10227/2021 – 2021 – Sobre Concursos a Planta Permanente
- Ley 25.164/02 sobre Marco de Regulación de Empleo Público y Decreto Reglamentario N.º 1421/02.
- Convenio Colectivo de Trabajo para la APN, homologado por Decreto N°214/16
- Ley 24185/92 sobre Convenciones Colectivas de Trabajo
- Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial SINEP y su Decreto N° 2098/08.