

LAS MAL LLAMADAS “NUEVAS NORMALIDADES”. UNA MIRADA REAL A PARTIR DEL TRABAJO REMOTO FORZADO, LAS TAREAS DE CUIDADO Y LA RELACIÓN DE GÉNERO

MARÍA VIRGINIA CHEDRESE

“No hay peor ciego que quien no quiere ver”, Anónimo.

Introducción

En el mes de noviembre de 2019, en la ciudad de Wuhan en China, se detectó a una persona infectada con un virus hasta ahora desconocido, el Covid 19. La expansión fue geométrica y para fines de 2019 ya los infectados superaban la cincuentena de casos y, para el mes de enero de 2020 el gobierno de aquel país dispuso el cierre de la ciudad de Wuhan y las áreas circundantes para intentar frenar la expansión del virus.

Desde enero de 2020 la cantidad de infectados siguió en escalada y creció en forma continua tanto en el sudeste asiático, Europa y Estados Unidos de Norte América.

A nuestra Argentina el desconocido virus se instaló durante el primer trimestre de 2020, generado -según expertos- por haber mantenido contacto con infectados residentes en los países ya afectados por el virus, registrándose el primer caso el 3 de marzo de 2020 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El 11 de marzo del 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró al brote como pandemia dado la cantidad de personas infectadas por Covid 19, por la cantidad de muertes derivadas de la afección y porque éste ya impactaba en 110 países.

En abril de 2020, el Ministro de Trabajo Claudio Moroni, refirió que “La expansión forzada del **teletrabajo** por las medidas para mitigar el contagio de coronavirus, acelera la definición de una regulación que proteja los derechos laborales”

El 14 de agosto de 2020 el Congreso Nacional sancionó con fuerza de ley el Régimen legal del contrato de teletrabajo, bajo el número 27.555.

La tan mentada ley dispone en su Artículo 1°-que “...la presente ley tiene por objeto establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades que, por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas”. Asimismo, incorpora el Artículo 102 bis y define que, “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. Los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial. Las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley”

Ahora bien, no puedo dejar de advertir que el virus del Covid 19 fue responsable de esta realidad en que continuamos inmersos y que claramente

es nuestro “normal del día a día”, dado que, como ya muchos referentes han destacado, es el único responsable de esta digitalización masiva, de la materialización del cambio de paradigma tan esperado, llevándonos al camino del trabajo remoto, definido como el cumplimiento del débito laboral fuera el ámbito de la empresa, de forma forzada.

¿Entonces, estamos preparados y preparadas para estas nuevas formas?
¿Hay una realidad de teletrabajo como define la ley 27555 o nos encontramos en una ficción? ¿Los roles dentro del hogar siguen siendo definidos como antes del cambio forzado? Me animo a responder que no en cada una de ellas, pero, más allá de ello, el camino al hacerse al andar ya está a la vista y se va transitando paso a paso.

El nuevo régimen de teletrabajo

Como ya he expuesto anteriormente, el régimen de Teletrabajo se encuentra regulado en la ley 27555 (Boletín Oficial del 14.9.2020) que determina una modificación a la Ley de Contrato de Trabajo (ley 20744, t.o. 1976) e incorpora el art. 102 bis, en el apartado Modalidades del Contrato de Trabajo, definiendo que se considera contrato de teletrabajo.

Lo destacable, a la fecha del presente artículo, es la falta de reglamentación de la modalidad dado que, los presupuestos legales mínimos del contrato de teletrabajo se establecerán por ley especial y las regulaciones específicas para cada actividad se establecerán mediante la negociación colectiva respetando los principios de orden público establecidos en esta ley.

No puedo dejar de advertir que el régimen de Modalidades del Contrato de Trabajo determina condiciones que se apartan del régimen de contratación laboral genérico, visto como un contrato informal indeterminado con tres meses de periodo de prueba, con una duración indefinida, hasta que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios, salvo que se configuren algunas de las causales de extinción previstas en la ley.

Por otro lado, la ajenidad al régimen general determina condiciones especiales, como, por ejemplo, cumplir con las tareas encomendadas por el empleador fuera del ámbito que antes se consideraba natural, como ser la sede de la empresa.

La ley de Teletrabajo no se encuentra reglamentada dado que, en su mismo cuerpo, determina que los presupuestos legales mínimos serán establecidos por leyes especiales, leyes que estarán sujetas a la negociación colectiva de cada una de las actividades y teniendo en cuenta, obviamente, los mínimos irrenunciables que son parte de la regulación contractual de nuestro ordenamiento positivo.

Por otro lado, el texto de la ley reza que los derechos y obligaciones de las personas que trabajen contratadas bajo esa modalidad gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo (artículo 3 ley 27555).

En cuanto a la jornada, ésta debe ser pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo de conformidad con los límites legales y

convencionales vigentes, tanto en lo que respecta a lo convenido por hora como por objetivos y las plataformas y/o software utilizados por el empleador a los fines específicos del teletrabajo, y registrados, deberán desarrollarse de modo acorde a la jornada laboral establecida, impidiendo la conexión fuera de la misma (artículo 4 ley 27555).

Un novedoso concepto se alberga en este nuevo régimen legal y es el llamado “Derecho a la desconexión digital” y, si bien no lo define específicamente, en el ordenamiento determina que la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo tendrá derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias. No podrá ser sancionada por hacer uso de este derecho y el empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral (artículo 5 ley 27555).

Otra de las novedades que nos trae esta ley, es la incorporación de las tareas de cuidado al texto y que, si bien y como referí anteriormente no está reglamentada, es un gran avance que permite comenzar a visualizar aspectos de lo “normal y habitual vigente antes de la existencia de esta modalidad regulada” como lo son las tareas de cuidado.

En este sentido, el artículo 6 de la ley en estudio, dice que “... Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatorio resultando aplicables las previsiones de la ley 23.592. Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho...”

Seguidamente regula la voluntariedad del régimen de teletrabajo, la reversibilidad en caso de haber iniciado las labores con actividad presencial, la regulación íntegramente remota en el caso de haber iniciado tareas bajo estas condiciones, lo concerniente a los gastos excesivos por el uso de insumos y conexiones domiciliarias, el derecho a la capacitación, a la sindicalización y los derechos colectivos, los lineamientos para cumplir con la normativa de seguridad e higiene en el trabajo, el derecho a la protección de la información laboral, el derecho a la intimidad y cuando se prestan tareas fuera del ámbito de la República Argentina.

Por último, es importante destacar que la autoridad de aplicación, registro y fiscalización es el Ministerio de Trabajo de la Nación y que deberá dictar la reglamentación de la ley dentro de los 90 días de promulgada y esta entrará en vigor a los 90 días luego de la finalización del ASPO (Aislamiento social preventivo y obligatorio), dispuesto por el DNU 297/2020 desde el 13.3.2020 y sus subsiguientes prórrogas vigentes al día de la formulación de la presente exposición.

El Trabajo decente

“El derecho del trabajo en nuestro país cuenta con una inmensa base constitucional. Ello es así a partir de la incorporación en el año 1949 del llamado constitucionalismo social que, más allá de haber tenido una vida efímera, queda como precedente a los efectos de renovar los basamentos de nuestra disciplina dando espacio a lo que llamamos un “derecho de la realidad”.

Por otro lado, el artículo 14 bis luego de la reforma del año 1957 sienta las bases de la protección del trabajo dando lugar a un bagaje de nuevos derechos y garantías fundamentales regulados.

Fue desde entonces cuando el trabajo “en sus diversas formas” cuenta con protección de carácter imperativo, encomendando a las leyes (en su sentido amplio) su regulación pertinente con el fin de sustentar un sistema apto para regular las relaciones laborales.

La última reforma constitucional del año 1994 inserta nuevos derechos de carácter social que suma a los derechos laborales constitucionales ya existentes. Se internacionalizan los derechos humanos y se incorporan a nuestro derecho interno por la mención taxativa del artículo 75 inc. 22 de la Carta Magna.

Nuestro presente cuenta con un derecho del trabajo con base en condiciones dignas, equitativas y satisfactorias sumado al compromiso del Estado a adoptar medidas para eliminar la discriminación, condiciones que delimitan un marco progresista, tanto de las normas legislativas como de la interpretación por parte de los jueces...”

Justo López, refería que el derecho del trabajo es un derecho especial, no excepcional, con principios propios, fundantes de su autonomía, que puede, en su propio ámbito, constituir un derecho común, en relación a regímenes particulares o excepcionales. Es aquí donde ubica a las leyes laborales especiales, destinadas a regular determinados sectores de la actividad laboral a los fines de perseguir un ordenamiento específico de determinadas relaciones sociales a partir de la base de una idea determinada de justicia.

Esta idea de justicia es la justicia social, en dónde los trabajadores en condiciones de dignidad, igualdad y protección sean parte de este orden colectivo.

Los recaudos a tener en cuenta -en virtud de reivindicar los derechos y garantías de los más desfavorecidos-, no implican un “derecho de clase” sino que se configura un ordenamiento en dónde se establecen derechos y deberes a ambas partes que lleva a equilibrar estas relaciones que aparecen como antagónicas, en un principio, a fin de beneficiar a la colectividad en su conjunto.

Es por ello que la especialidad del orden laboral -nutriéndose de estos principios, lineamientos y garantías protectoras que regulan un régimen social determinado-brinda en definitiva, esa paz social pretendida a fin de continuar progresando en un mundo más justo, equitativo y respetuoso de las diferencias.

En este horizonte situamos al trabajo decente como necesario del ser humano que trabaja, del trabajador valorado por la simple naturaleza de ser.

“... las referencias a la aplicación de las normas laborales, ha ingresado en los documentos de la OIT con mayor énfasis desde 1998, cuando adopta la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo (1998) y, a partir de allí, impulsa políticas del tipo proactivas, destinadas a lograr, por un lado, la ratificación masiva de los llamados convenios

fundamentales. Por el otro, su efectiva vigencia, incluyendo aquí, temáticas referidas a la aplicación del derecho internacional por parte de los jueces del trabajo, ampliando con ello los destinatarios tradicionales, que eran los poderes políticos y la administración del trabajo...”

A partir de 1999, la OIT (Organización Internacional del Trabajo) comienza a abordar el trabajo desde otro lugar, desde la humanización de la tarea. Es por ello que, en la Memoria del Director General presentada en la 87.a Reunión de la Conferencia, pasa a titularse "Trabajo decente", convirtiéndose en el objetivo primordial de la OIT.

“...Los llamados "objetivos estratégicos" que aquí se introducen, pasan a revestir el carácter de medios destinados al logro del mencionado objetivo: "Actualmente, la finalidad primordial de la OIT es promover oportunidades para que los hombres y las mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana...”

El trabajo decente es la comunión -en palabras de la OIT- de cuatro puntos: la promoción de los derechos fundamentales en el trabajo; el empleo; la protección y el diálogo sociales.

Éstos se cumplirían a partir de las siguientes pautas:

“...1) promover y cumplir las normas y principios y derechos fundamentales en el trabajo; 2) crear mayores oportunidades para las mujeres y los hombres con objeto de que dispongan de unos ingresos y de un empleo decentes; 3) realzar el alcance y la eficacia de la protección social para todos, y 4) fortalecer el tripartismo y el dialogo social...”

Políticas para erradicar los incumplimientos más frecuentes y la violación de los derechos de los trabajadores tales como las necesarias con relación a la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzoso, la no discriminación y la erradicación del trabajo infantil, son sus pilares.

A Organización internacional del trabajo “... ha resaltado la necesidad de lograr una efectiva vigencia de las normas incluidas en los llamados convenios fundamentales del trabajo, convocando para ello no solo a sus destinatarios habituales, esto es, los órganos gubernamentales encargados de aprobar dichas normas, sino aquellos que hacen de su labor cotidiana, la aplicación de ellas en los casos concretos...”

Por lo tanto, el trabajo decente es el modo de trabajo que la sociedad le debe a sus trabajadores, a sus familias y a los futuros trabajadores en cuanto a la necesidad de resguardo pleno de la dignidad.

La humanidad enraizada en cada uno de los trabajadores debe ser procurada por la simple razón de ser un “ser humano trabajador” en atención oblicua natural de la relación existente.

La aplicación de las normas laborales, de normas que otorgan beneficios a los trabajadores para intentar emparejar esta disparidad también forma parte de lo que se llama trabajo decente, esta vez desde su aplicación.

El 23 junio 1981 en su sexagésima séptima reunión la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó un nuevo Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de 1981.

Entre sus antecedentes, noto que refiere al párrafo decimocuarto del

preámbulo de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, en el que se indica que los Estados Partes reconocen que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia, también refiere y reconoce que los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales y la necesidad de instaurar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo con responsabilidades familiares, al igual que entre éstos y los demás trabajadores.

Claramente visualiza lo referente a que los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores y las trabajadoras (el femenino es de la autora) se agravan en el caso de los trabajadores y las trabajadoras (Ídem anterior) con responsabilidades familiares, y reconociendo la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general, mediante la adopción de diversas proposiciones relativas a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, relacionadas con sus responsabilidades familiares. El Convenio 156 define que el presente Convenio se aplica a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella (...) se aplicarán también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que de manera evidente necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella (...), definidos como trabajadores con responsabilidades familiares, siendo de aplicación a todas las ramas de la actividad económica y a todas las categorías de trabajadores.

Seguidamente y con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

En idéntico y sentido y también con el afán de crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberán adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales para permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a elegir libremente su empleo como también tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social.

Es importante destacar que el Convenio indica en su texto como parte del ordenamiento positivo, que la responsabilidad familiar no debe constituir de por sí una causa justificada para poner fin a la relación de trabajo.

Por su lado, la Recomendación 165 de idéntica fecha, con la clara intención de

visualizar que muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agravan en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares, y de reconocer la necesidad de mejorar la condición de estos últimos a la vez mediante medidas que satisfagan sus necesidades particulares y mediante medidas destinadas a mejorar la condición de los trabajadores en general, definiendo su ámbito de aplicación a los casos en donde existan trabajadores y trabajadoras con responsabilidades hacia los hijos a su cargo y cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella. También dispone que estos parámetros deberían aplicarse también a los trabajadores y a las trabajadoras con responsabilidades respecto de otros miembros de su familia directa que necesiten su cuidado o sostén, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella.

Continúa y agrega que, con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deberían adoptarse todas las medidas compatibles con las condiciones y las posibilidades nacionales para: (a) permitir a los trabajadores con responsabilidades familiares el ejercicio de su derecho a la formación profesional y a elegir libremente su empleo; (b) tener en cuenta sus necesidades en lo que concierne a las condiciones de empleo y a la seguridad social; (c) desarrollar o promover servicios de asistencia a la infancia, de asistencia familiar y otros servicios comunitarios, públicos o privados, que respondan a sus necesidades.

Entonces nos enfrentamos a un nuevo interrogante, ¿Las mujeres o quienes se definan por el género femenino cuentan con oportunidades efectivas tal como se definen en el Convenio 156 y la Recomendación 165? Lamentablemente no.

La mujer como replicadora de la monopolización de las tareas de cuidado

Con la pandemia quedó a la vista algo que se encontraba completamente invisibilizado, las tareas de cuidado a cargo casi exclusivamente de la mujer trabajadora.

El trabajo doméstico en general y las tareas de cuidado en particular se han visto en general como un rol que activa y silenciosamente hacemos las mujeres, rol que no es “natural” sino que es ni más ni menos que un imperativo arbitrario que recae sobre las mujeres y limita sus posibilidades en la vida pública activa.

Al tener que estar en casa varones y mujeres, producto del ASPO (Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio) y no por simple elección, pudimos visualizar la enorme cantidad de tareas cotidianas que implica mantener la fuerza de trabajo.

Así es que, Diana Maffía indica que “la reproducción de la fuerza de trabajo, la hagamos gratuitamente las mujeres como una expresión de amor maternal y conyugal, hace que quienes acumulan puedan dar sueldos mucho más bajos. Total, todo ese trabajo lo hacemos gratis en el hogar. Incluso cuando nosotras somos las trabajadoras, nadie lo hace por nosotras (...) Estando en este encierro doméstico varones y mujeres, o las parejas que fueren, queda más visible todo lo que implican las tareas de cuidado, queda esta delegación mucho más difícil de ocultar y queda también más legitimada la demanda de que haya una preocupación pública por el cuidado”.

Por otro lado, la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género que depende del Ministerio de Economía de la Nación, dio a conocer un informe respecto del impacto que tiene el trabajo doméstico y tareas de cuidados no remunerados en relación al Producto Bruto Interno (PBI).

El *trabajo doméstico y de cuidados no remunerado* se refiere al trabajo que permite que las personas se alimenten, vean sus necesidades de cuidados satisfechas, cuenten con un espacio en condiciones de habitabilidad, reproduzcan en general sus actividades cotidianas y puedan participar en el mercado laboral, estudiar o disfrutar del ocio, entre otras.

Entonces, y a partir de verificar la realidad y no como nueva realidad sino como *“la realidad”* que hemos tenido a la vista desde siempre, pero se encontraba totalmente invisibilizada.

Uno de los datos más relevantes es la cantidad de horas que destinan las mujeres al TDCNR (trabajo doméstico y de cuidados no remunerado). Según estadísticas de la Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género, en nuestro país suman 96 millones de horas diarias, lo que significa que las tres cuartas partes de estas tareas (75,7%) lo realizan las mujeres. En valores monetarios y siempre refiriendo a las tareas de cuidado no remuneradas, el aporte que realizarían las mujeres a la economía es de \$3.027.433 millones de pesos, mientras que los varones, sería de \$973.613 millones, lo que significa tres veces más de aporte por parte de las mujeres.

Dichos valores constituyen un 15,95% del PBI, superando el porcentaje del sector industrial y de comercio.

Por otro lado, durante el ASPO -aun vigente- los datos del estudio indican también que, mientras otros sectores productivos mostraron caídas en sus niveles de actividad, el trabajo de cuidados y doméstico aumentó su nivel al 21,8% del PBI. Una suba del 5,9% con respecto a la medición “sin pandemia”.

Por lo tanto, ponerles precio a las tareas de cuidado y permitir compararlo con otros sectores productivos demuestra que es la principal actividad económica en el país.

Este incremento tiene una explicación. El aislamiento social preventivo y obligatorio dispuesto por el gobierno nacional significó el cierre de escuelas en todo el país desde el 20 de marzo de 2020. Así como todos los espacios sociales, como clubes, centros comunitarios. De manera que el tiempo que se utilizaba antes, se vio incrementado producto de la pandemia, recayendo además en las mujeres de la casa. Por cuanto 9 de cada 10 mujeres se ocupan del trabajo doméstico y de cuidados no remunerados. En este sentido el informe señala: “Esta distribución asimétrica contribuye a explicar que su participación en el mercado laboral sea más baja que la de los varones. También incide en que tengan trabajos más precarios, que implican a su vez una mayor desprotección social, por ejemplo, no tener acceso a una obra social y, en un futuro, tener una mayor dificultad para acceder a una jubilación por no tener aportes. Las mujeres presentan mayores niveles de desocupación, ganan menos y, por consiguiente, son más pobres”.

Es por ello que, el aumento de horas destinadas a esta tarea durante la cuarentena no tiene tanto que ver con el aislamiento sino con el rol que naturalmente llevamos adelante las mujeres dentro de nuestra sociedad, visto como la extensión de nuestra capacidad biológica de reproducir la vida, que nada tiene que ver con esas tareas, pero que sigue replicándose en el ámbito

privado, pese a que muchas también tenemos actividad en el ámbito público, demostrando la clara desigualdad existente y como transversal a todos los ámbitos sociales y de relación.

Desde 2017 en Congreso de la Nación Argentina existe un proyecto de ley que tiene por objeto incluir la economía del cuidado -conformada por el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado- en el sistema de Cuentas Nacionales.

Define la Economía del Cuidado como la que se refiere al conjunto de bienes, servicios, actividades, relaciones y valores necesarios para mantener y reproducir la forma de vida de las personas y sus grupos familiares adaptados a la sociedad que les toca vivir. Se trata de la provisión y sostenimiento de recursos materiales y simbólicos que contribuyen a la organización de la sociedad y al funcionamiento del sistema económico. A nivel del hogar y la comunidad, se trata del trabajo no remunerado relacionado con mantenimiento de la vivienda, quehaceres domésticos para los miembros del hogar, los cuidados a otras personas del hogar (ancianos, niñas y niños, discapacitados y otros adultos dependientes), atención de las necesidades de alimentación, limpieza, y el mantenimiento de la fuerza de trabajo remunerada. Esta categoría de trabajo es de fundamental importancia económica en una sociedad.

Tiene como meta, a partir del INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censo) la realización de la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, instrumento indispensable para obtener la información sobre Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, con el objeto de medir la contribución de las mujeres al desarrollo económico y social, y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

Tal como se expresa en los fundamentos, el proyecto de ley busca contar con instrumentos de producción de información oficial que registre el trabajo doméstico y de cuidados no remunerados, y las consecuencias que éste tiene en el mantenimiento del sistema productivo y la actividad económica del país, con motivo de una concepción política que busca la equidad social y económica con el fin mismo de reconocer como categoría indispensable el reconocimiento del aporte de todos los integrantes de la sociedad hacen a la economía, a través de la elaboración de instrumentos de registro que permitan conocer cuáles son las tareas que de manera no remunerada contribuyen a su desarrollo económico.

Conclusión

Deconstruir para volver a construir. Desaprender para volver a aprender. La historia no la podemos cambiar sino tiene que servir de trampolín para un mejor presente.

El aparentemente simple hecho de haberle puesto nombre a una realidad le da paso a ser visibilizada dado que, lo que no vemos, difícilmente podamos abordar para el análisis.

Sí que incomoda la realidad, pero es justamente el desafío que debemos considerar para generar ese cambio es estructuras tan necesario. No somos sólo diferentes, somos diversos y como tales, contamos con diversidad de puntos de vista que deben ser tenidos en cuenta para un real avance colaborativo y solidario. Porque solidaridad no es solo dar, es dar con oportunidad. Y esto es posible a partir del entendimiento de la otra o el otro en

comunidad con su entorno.

El teletrabajo es una herramienta fundamental, a mi criterio, para lograr la inclusión real de oportunidades si tiene un abordaje serio con capacitación democrática y acceso positivo a las herramientas que este brinda para el desarrollo de las personas humanas que trabajan. Debemos evolucionar entonces a partir de la capacitación y poder formarnos como verdaderas y verdaderos teletrabajadoras y teletrabajadores con el fin de salir de la temeraria relación en la que estamos inmersas e inmersos, por relacionarnos a partir las características del trabajo remoto forzado.

Ese es el camino, el del crecimiento a partir de la mejora constante, el dialogo y la inclusión real de todos los grupos sociales. El avance constante y sostenido para crecer y dar respuesta al hiposuficiente, a quien da trabajo, a quien invierte y a quien valora el esfuerzo.

También es el camino para visibilizar lo que antes era invisible, la tarea de cuidado a cargo de las mujeres trabajadoras para poder dar respuesta a las dificultades de los derechos económicos y sociales de esta comunidad en su conjunto, dejando de lado el monopolio de la mujer en el confinamiento del trabajo doméstico.

La comunidad merece. Nosotras y nosotros merecemos. Sigamos en el camino elegido, porque no debemos olvidar que somos seres sociales y como tales necesitamos de las unas y de los otros para poder realizarnos como personas humanas que trabajan.

Humanidad para humanas y humanos en comunidad.