

TAREAS DE CUIDADO-LICENCIAS ESPECIALES

SARA GRACIELA SOSA

La globalización no es sólo económica, el Coronavirus llegó a todo el mundo al mismo tiempo y nos afectó colectivamente a todas las personas.

Desde lo cotidiano impactó en la vida social, familiar, laboral. En breve tiempo, en Argentina se dio una rápida sucesión normativa, dictándose nuevas regulaciones, modificándolas o bien sustituyéndolas.

Para desarrollar el tema que nos convoca debemos comenzar citando la Decisión Administrativa N° 371/2020 del 12 de marzo de 2020 que otorgó una licencia excepcional, para el sector público, a todas aquellas personas que prestaran servicios en sus respectivos ámbitos y que hubieran ingresado al país habiendo permanecido en EEUU o en los países de los continentes asiáticos y europeo a partir del 6 de marzo inclusive, para que permanecieran en sus hogares 14 días corridos.

El 13 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social dictó la Resolución Administrativa 202, que por primera vez se refiere al teletrabajo e incorpora la posibilidad del trabajo remoto también para los que se desarrollen en el sector privado. Introduce dos aspectos: la modificación del lugar de trabajo, posibilidad de realizar tareas desde el lugar de aislamiento y la posibilidad de modificar las tareas, todo ello en el marco de la buena fe contractual.

El 16 de marzo, la Decisión Administrativa 390 estableció los mecanismos para el otorgamiento de las licencias y el trabajo remoto.

A esto se sumó el 20 de marzo de 2020 el DNU 297/20, que decretó el aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) del 20 al 31 de marzo inclusive, que se prorrogó, hasta fines de octubre de 2020.

Oficinas vacías, conexiones hogareñas a internet muy utilizadas y una cuarentena que propició el "home office" potenciaron el debate por la regulación del trabajo a distancia y el Congreso argentino, el 30 de julio de 2020, aprobó la Ley 27.555. En este contexto nace la ley de Teletrabajo como una modalidad del típico contrato de trabajo.

El proyecto obtuvo el consenso sobre su visión de futuro pero su letra chica generó críticas. Algunos sectores lo vieron como una ampliación de derechos, otros con ciertos puntos contraproducentes.

Los aspectos cuestionados de la ley se centraron en el derecho a la desconexión digital, fuera de su horario laboral previamente acordado; en la reversibilidad que posibilita al teletrabajador pasar a la modalidad presencial en cualquier momento de la relación laboral y aquél que regula teletrabajo y tareas de cuidado.

La norma establece que quienes acrediten tener a su cargo de manera única o compartida el cuidado de personas menores de 13 años, con discapacidad o adultos mayores 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 discriminatoria. Y alienta a que mediante la negociación colectiva puedan establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

Este es un piso que se puede mejorar y es un paso importante que el tema del cuidado forme parte de una norma de derecho laboral, se lo jerarquiza y se contempla su aplicación de manera equitativa sin distinción de géneros. No se solía ver la necesidad de articular el tiempo del trabajo con los tiempos de responsabilidades familiares y de cuidado.

A lo largo del último tiempo la cuestión de la conciliación del trabajo y la vida familiar ha cobrado fuerza en los programas de los Estados, los sindicatos y las empresas, teniendo en consideración lo establecido por el Convenio 156 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 de la Organización Internacional del Trabajo. Este interés guarda relación con los nuevos desafíos que plantean la expansión del empleo femenino remunerado, la intensificación del trabajo desde la casa, el envejecimiento de gran parte de la población, el cambio en los modelos familiares, en particular, el crecimiento de los hogares monoparentales, el mayor tiempo que se extiende la jornada de trabajo por la inclusión de tecnología, entre otros varios fenómenos de la época. La actual crisis económica profundizada por la pandemia del coronavirus han exacerbado aún más las presiones concurrentes del trabajo remunerado y las responsabilidades familiares.

En nuestro país el trabajo “no pago” de cuidados aporta el 15,9 % del PBI, más que la industria, que genera un 13,2% y que el comercio que llega a un 13%.

El Ministerio de Economía midió por primera vez el impacto del sector de cuidados de la familia y el hogar, que en el 75% de los casos recae sobre las mujeres, sin ningún tipo de remuneración pero con un gran costo en términos de tiempo. El informe determinó además que durante el período de aislamiento social por el COVID-19, sin clases presenciales en las escuelas y con mayor incidencia del teletrabajo, el impacto del trabajo de cuidado pasó a representar el 21,8 % del PBI.

Mientras se evalúan proyectos de implementación de un sistema nacional de cuidados con articulación pública y privada, el análisis del Ministerio de Economía busca poner en evidencia la necesidad de reconocer ese trabajo y pensar políticas públicas que aborden esta problemática.

La forma en que se mide el PBI no incorpora el trabajo de cuidado no remunerado y, por lo tanto deja afuera una de las actividades fundamentales para la economía nacional. La Organización Internacional del Trabajo calcula que el aporte del trabajo no pago es del 9% del PIB, con gran heterogeneidad entre los países, según el método de medición.

La incorporación de las mujeres al mundo del trabajo no fue acompañada por una mayor participación de los varones en las tareas domésticas. No hay políticas significativas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar. Esto contribuye a la falta de corresponsabilidad entre las mujeres, los varones y el Estado.

Los datos con que se cuenta hasta el momento indican que las mujeres dedican el doble de tiempo al cuidado: 6,4 horas diarias promedio a esas tareas mientras que a los hombres les implica 3,4 horas.

Si bien se encuentra en marcha un cambio cultural, el proceso da marchas y contramarchas. Bajo una realidad construida socialmente en detrimento de los derechos de las mujeres, las políticas públicas tienen un potencial transformador hacia la igualdad sustantiva de género.

En el Convenio 156 OIT se exige que los signatarios incluyan entre los

objetivos de su política nacional el de permitir que todos los trabajadores con responsabilidades familiares, tanto mujeres como hombres puedan desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación y en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales. A tal fin, en el Convenio se proponen una serie de medidas de política como en materia de licencias.

Es interesante remarcar varios proyectos y leyes nacionales e internacionales que en los últimos años pudieron dar respuesta más amplia y contenedora sobre el equilibrio y armonía que debe existir entre el trabajo y la vida con responsabilidades familiares. No siempre es fácil, sin embargo, se van dando distintos parámetros como la extensión de las licencias por paternidad, las licencias por pandemia a uno de los padres que trabajan o las licencias para que los padres estén más presentes en la vida escolar de sus hijos asistiendo a los actos de fechas patrias, reuniones de padres, adaptación escolar, adopción. Las licencias por violencia de género y abuso ya son una realidad en la Administración Pública Nacional de la República Argentina.

Recordemos que nuestro régimen general de licencias en el empleo privado se contempló en la Ley de Contrato de Trabajo de 1974. Esta norma dispone licencias por maternidad, nacimiento de hijos e hijas, matrimonio, fallecimiento de progenitores, esposa, hijos, hermanos, exámenes en la enseñanza media o universitaria. Pero no existen licencias familiares, ni se contempla la diversidad de conformaciones familiares posibles por lo que la Ley entra en tensión con avances normativos de cumplimiento de los derechos de la comunidad LGBT. No disfrutaban de los mismos derechos las familias homoparentales y adoptantes, tampoco se consideran días adicionales de licencia por embarazos múltiples, ni por hijas/hijos con discapacidad.

Algunos convenios colectivos de sectores específicos lograron acuerdos superadores de los límites de la L.C.T, por ejemplo la Ley 26.727 de Régimen de Trabajo Agrario que amplía la licencia por paternidad a 30 días corridos.

En la Administración Pública Nacional se fueron incorporando varios derechos "nuevos" o necesarios a través del diálogo y el consenso dentro de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato entre el Estado Nacional y los sindicatos ATE y UPCN. Son ejemplo de lo dicho, la Licencia de personas a cargo con discapacidad (paritaria junio 2019) posibilidad de ausentarse hasta 30 horas anuales sin compensación horaria y 40 horas anuales para familias monoparentales; licencia por violencia de género con goce íntegro de haberes, hasta 15 días corridos por año prorrogable por única vez (paritaria noviembre 2018), licencia por nacimiento aplicable al agente no gestante que ejerce la corresponsabilidad parental 15 días corridos a partir de la fecha de nacimiento (paritaria noviembre 2018); agente que acredite fehacientemente que se le ha otorgado la guarda con fines de adopción de uno o más niñas o niños :licencia de 100 días corridos, en caso que la adopción sea otorgada a dos trabajadores comprendidos en el CCTG podrán alternar los 100 días entre ambos, a decisión de las partes (paritaria junio 2019 y mayo 2020), Adaptación escolar a los agentes con menores a cargo niveles jardín maternal, Prescolar y primer grado para cumplimentar la adaptación escolar : posibilidad de ausentarse hasta 3 horas diarias durante 10 días hábiles escolares (paritaria mayo 2020), agentes con menores a cargo para asistencia a actos o realización de trámites escolares : posibilidad de ausentarse hasta 12 horas anuales.

En otros convenios colectivos de Trabajo como el de profesores Universitarios de Universidades Privadas contempla licencias por cuestiones de índole familiar. Uno de esos artículos es interesante abordarlo porque se aplica al docente cuyo cónyuge fallezca y tenga hijos menores de hasta 12 años de edad o discapacitados, tendrá derecho hasta 6 meses corridos de licencia con goce de sueldo sin perjuicio de la licencia que le corresponda por duelo.

Producto de la negociación colectiva en el sector privado se han incorporado a los convenios cláusulas con temas como Equidad de género el Igualdad de Oportunidades : licencias por paternidad, maternidad, adopción, contemplando las diversas conformaciones familiares, cuidado infantil y adaptación escolar, licencia por violencia de género, por discriminación por orientación sexual, acceso al empleo, proceso de selección, cláusulas sobre Diversidad Sexual : referentes a la no discriminación por orientación sexual e identidad de género. Concluyo que las nuevas situaciones en un escenario diferente, enfrentándonos a nuevas formas de trabajo, solo podrán ser resueltas utilizando la herramienta de la negociación colectiva donde la letra chica será resuelta por los actores sociales con compromiso y decisión.

El Estado de bienestar ya no existe, el mundo que conocimos ya no existe y nada nos hace pensar que vuelva .

Cuando con la Declaración del Centenario analizábamos el Trabajo del Futuro que traía consigo la revolución tecnológica, la inteligencia artificial, la robótica, el trabajo de plataformas, nunca hubiésemos imaginado lo que se avecinaba en marzo de 2020, pero sí sabíamos que consecuentemente el régimen de relaciones de trabajo tenía un marcado destino de cambio. Nos preocupaba la transición entre un mundo y el otro, así como la inclusión de aquellos que todavía realizaban tareas del siglo XIX.

Tal vez este tiempo sea la oportunidad de repensar y replantear cuáles son los valores que queremos para nuestra sociedad y en base a ello, cuál será la transformación del mundo del trabajo que queremos.

El futuro va a llegar, que tenga una forma más justa, depende de todos nosotros.