

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

TELETRABAJO EN ÉPOCA DE EMERGENCIA

Impacto en las condiciones de trabajo y salud
de las y los trabajadores del Poder Judicial
de la Ciudad y Provincia de Buenos Aires

Oscar Martínez - Julia Soul - Gloria Rodríguez
Ignacio Rodríguez (Coordinador)

Noviembre 2021



Durante la pandemia producida por el covid-19 el estado argentino estableció la modalidad de teletrabajo para múltiples tareas. En el marco del Poder Judicial, se implementaron y aceleraron procesos de digitalización e informatización de las tareas.



En el contexto pospandemia, la "vuelta" se da a partir de combinaciones variables entre trabajo presencial y trabajo remoto. Se consolida el crecimiento de la relación cantidad de expedientes tratados/personal activo (no licenciado ni exceptuado de trabajar), lo que indica intensificación del trabajo.



La carga laboral adquiere un contenido diferenciado, específicamente en sus dimensiones cognitiva, psíquica y emotiva. En cuanto a la acción sindical, los desafíos se centran en la construcción colectiva de demandas y reivindicaciones.

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

TELETRABAJO EN ÉPOCA DE EMERGENCIA.



Índice

	INTRODUCCIÓN	3
1.	ESTRATEGIA METODOLÓGICA	5
2.	DEFINICIÓN DE TELETRABAJO	7
3.	EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. EL PROCESO DE DESGASTE COMO CONCEPTO	11
4.	LA CARGA DE TRABAJO Y SUS DIMENSIONES	13
5.	LOS COLECTIVOS LABORALES EN LOS PODERES JUDICIALES	16
6.	IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO DE ASPO Y DISPO	19
7.	CONCLUSIONES, REFLEXIONES Y ALERTAS PARA UNA POSICIÓN SINDICAL. ALGUNOS PUNTOS PARA EL DEBATE	37

INTRODUCCIÓN

En marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró pandemia a la enfermedad producida por el covid-19. Consecuentemente, el Estado nacional argentino decreta el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) estableciendo la modalidad de teletrabajo para quienes efectivamente pudieran realizar sus tareas de forma remota. De esta manera, el alcance del teletrabajo o trabajo remoto se extendió hacia diferentes sectores de actividad y hasta a abarcar la totalidad de la jornada laboral. Los datos recogidos por la Organización Internacional del Trabajo¹ para América Latina y el Caribe estiman que la proporción de asalariadas y asalariados en modalidad domiciliaria de trabajo (con predominio del teletrabajo) pasó de 3% en 2019 a 20-30% en los diferentes momentos de 2020-2021, según los ritmos y la extensión de las restricciones a la circulación. De esta forma, y aunque los intentos por imponer modalidades de teletrabajo no son novedosos ni en empresas privadas ni en organismos estatales², las políticas de aislamiento convirtieron la posibilidad de su expansión en una necesidad, especialmente en aquellos sectores caracterizados como “no esenciales” y otros signados por interacciones personales, como la educación.

Este texto se propone indagar las formas y consecuencias de la implementación del teletrabajo en los colectivos laborales agrupados en la Asociación Judicial Bonaerense (AJB) y en la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (AEJBA). Pretende centrarse en su impacto en la vida laboral, personal y social de los trabajadores y las trabajadoras. Para ello, el estudio se propone conocer las formas de implementación del teletrabajo y/o las formas híbridas de trabajo, y analizar los efectos en las rutinas, la salud y la vida cotidiana de quienes trabajan en el Poder Judicial, en el contexto de la emergencia sanitaria impuesta por la pandemia del covid-19. Se atiende a las diferencias regionales, que permiten identificar momentos alternados entre situaciones de aislamiento y distanciamiento social preventivo y obligatorio (ASPO y DISPO, respectivamente).

Este propósito, a su vez, se expresa en múltiples objetivos específicos:

- Reconocer las modificaciones operadas en los procesos de trabajo
- Establecer cómo afectó la carga real de trabajo
- Establecer la tensión existente entre *cantidad* y *calidad* del servicio de justicia
- Identificar los *modos* en que estas formas de trabajo afectan la calidad de vida de quienes trabajan en el Poder Judicial, estableciendo los cambios en sus rutinas de vida, de trabajo e incidencia en su salud psicofísica.

1 Maurizio, Roxana, “Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe”, OIT, julio 2021. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_811301.pdf

2 Martínez, Oscar, y Federico Vocos, *Teletrabajo. ¿Otro canto de sirenas?*, Cuadernos del TEL, 2004.

El estudio se realizó entre mayo y agosto de 2021, después de haber transitado más de un año con las medidas de ASPO y DISPO. La investigación se realizó a partir de una *dinámica colaborativa* con las Comisiones Directivas de la AJB y de la AEJBA. Como se desarrollará, dicha dinámica resultó fundamental para establecer objetivos e hipótesis de trabajo avanzadas en diálogo con las organizaciones sindicales que, a esta altura, ya produjeron (formal o informalmente) diagnósticos y herramientas de negociación colectiva en torno de la situación de teletrabajo. A su vez, los colectivos de trabajo ya desplegaron y experimentaron nuevas dinámicas de la organización de tareas, como así también una readecuación de estas. Dicho proceso implicó generar y consensuar estrategias de reorganización de los tiempos y los espacios en la vida de hogar. Este desarrollo no es menor respecto de las percepciones, representaciones y expectativas presentes entre los trabajadores y las trabajadoras de ambas jurisdicciones del Poder Judicial. Este último aspecto es fundamental para recoger elementos que permitan generar insumos para pensar los desafíos presentes y futuros en el marco de la defensa de los derechos de la clase trabajadora.

1

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

1.1 DESCRIPCIÓN Y FUNDAMENTACIÓN

La investigación se realizó a partir de una *dinámica colaborativa* con personas afiliadas, dirigentes, técnicas y trabajadoras de las organizaciones sindicales del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La estrategia de investigación *colaborativa* en ciencias sociales tiene como propósito generar un proceso de coconstrucción de conocimiento, en el que la participación de los sujetos involucrados en la problemática se sostiene durante todo el proceso. Es así que los objetivos, las técnicas de recolección de información, las hipótesis interpretativas, y más en general, las decisiones que forman parte del proceso investigativo se fundan en la discusión y construcción de acuerdos. Se trata de una línea de trabajo que problematiza el carácter unidireccional de la relación Sujeto-Objeto en los procesos de construcción de conocimiento, fundamentalmente a partir de la modificación del carácter del Objeto. El trabajo, entonces, se centra en recuperar, ponderar e incorporar las posiciones de los sujetos no como meros objetos de análisis, sino como constitutivos de –por ejemplo– las hipótesis interpretativas.

La investigación que se expone tiene como punto de partida la necesidad, expresada por la Confederación Latinoamericana de Trabajadores del Estado (CLATE), de que las organizaciones sindicales puedan conocer el impacto que la implementación masiva del teletrabajo en el contexto de la pandemia tuvo sobre los colectivos y las condiciones laborales en los sectores que representa. Es así como luego de una primera aproximación al problema del impacto del teletrabajo en la Administración Pública Nacional (APN) en Argentina, representada por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), se consideró necesario profundizar sus especificidades en el contexto del Poder Judicial. La exploración se realizó a través de dos de las organizaciones sindicales que integran la Federación Judicial Argentina: la Asociación Judicial Bonaerense (AJB) que agrupa a quienes se desempeñan en la provincia de Buenos Aires, y la Asociación de Empleados del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (AEJBA).

Es menester explicitar dos elementos que contribuyeron a direccionar el presente proyecto: la trayectoria de colaboración y asesoramiento que el Taller de Estudios Laborales³ sostiene con la AJB y la experiencia acumulada con ATE, fundamentalmente en lo que hace a los desafíos teóricos y conceptuales que supone la delimitación del “impacto” del teletrabajo en las vidas cotidianas de quienes lo desarrollan. El primer elemento fue clave para plantear una dinámica colaborativa a ambas organizaciones implicadas en el proyecto de investigación; mientras que el segundo permitió enriquecer hipótesis de trabajo e interpretaciones.

3 El Taller de Estudios Laborales es una institución científica y educativa independiente, que desde 1990 produce conocimiento, formación, y otros recursos destinados a elevar la intervención de los trabajadores y las trabajadoras y sus organizaciones. Quienes suscriben el presente trabajo integran el TEL.

El trabajo se organizó en el marco de la conformación de un grupo estable de interlocutores e interlocutoras de ambos sindicatos y de la estrecha cooperación con el Centro de Investigación y Formación de la AJB. En reuniones conjuntas o por separado, el punto de partida fue la exposición del proyecto, fundamentando su diseño y la metodología propuestos. Se respondieron algunos interrogantes y se solicitó información y contacto con quienes podrían ser las personas entrevistadas. Las evaluaciones surgidas en estas instancias –que se irán desplegando– permitieron identificar con mayor claridad: 1) la importancia de incorporar en el análisis las tendencias de mediano plazo en la organización del trabajo; 2) la necesidad de avanzar en delimitaciones más precisas de las dimensiones de la carga laboral (específicamente en su dimensión mental/cognitiva); y 3) la importancia de profundizar el análisis del proceso de digitalización, y de las relaciones entre digitalización y teletrabajo.

De modo similar, se acordó realizar una aproximación de tipo cualitativa, focalizada en obtener datos que permitan reconstruir las percepciones y experiencias de los trabajadores y las trabajadoras, en tres dimensiones de la vida cotidiana:

- Salud;
- Reproducción/instancias de cuidado y consumo;
- Trabajo/instancias de actividad laboral.

A partir de la experiencia investigativa con el sector de la APN, este foco se considera adecuado para relevar y profundizar el modo en que inciden las tareas, posiciones y sectores en la configuración de experiencias heterogéneas y desiguales en relación con la implementación del teletrabajo. El supuesto metodológico es que estos elementos influyen diferencialmente en las distintas dimensiones de la carga laboral y, a su vez, que elementos tendenciales pueden ser identificados en el contexto de esas heterogeneidades. Adicionalmente, las organizaciones sindicales plantearon las dificultades que se les presentan en las relaciones cotidianas con los afiliados y las afiliadas en el contexto que siguió al ASPO, ante la discontinuidad de las relaciones colectivas que les eran habituales. Por lo tanto, se tomó la decisión de conducir entrevistas colectivas como técnica privilegiada de relevamiento y producción de información y, al mismo tiempo, como modo de facilitar “espacios de encuentro” entre compañeros y compañeras para la discusión de esta problemática. Se construyó un corpus de 10 entrevistas colectivas, que involucran aproximadamente a 60 personas. Seis entrevistas se realizaron con quienes trabajan en el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires y cuatro con quienes se desempeñan en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Fueron las organizaciones sindicales quienes decidieron, bajo diferentes modalidades y mecanismos, el armado de los grupos para las entrevistas, bajo dos criterios acordados en el equipo:

- que representaran una diversidad de funciones, tareas realizadas y –en el caso de trabajadores y trabajadoras de provincia– localidades o “departamentales”;
- que tuvieran posiciones diferenciadas en relación con la organización y la actividad sindical: dirigentes de cuerpos de delegados o comisiones internas, trabajadoras y trabajadores involucrados en el accionar sindical y otros u otras sin afiliación o involucramiento con el accionar sindical.

Asimismo, se recurrió al análisis de información estadística –ya sea proporcionada por los empleadores como elaborada por las organizaciones sindicales–. Esta instancia también se realizó bajo una dinámica colaborativa, compartiendo información, elaboraciones e interpretaciones.

2

DEFINICIÓN DE TELETRABAJO

2.1 ¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

Definimos el fenómeno del teletrabajo como una modalidad de organización del trabajo que combina la realización de tareas fuera del local del empleador o de cualquier centro de trabajo-oficina / aula con el uso de tecnologías de información y comunicación (TIC) como elemento fundamental de organización y comando de dichas tareas.

Esta modalidad de organizar el trabajo supone, entonces, que

1. este se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así a quienes trabajan del contacto personal con colegas y compañeros y compañeras de trabajo y,
2. la comunicación, el nexo entre empleadores y empleados; y de los empleados entre sí, se realiza a través de las nuevas tecnologías de información y comunicación (TIC).

Esto quiere decir que quienes teletrabajan cooperan –entre sí o con otras personas que no realizan teletrabajo– y participan de un proceso de trabajo, al que se encuentran subordinados por medios informáticos y sin necesidad de compartir espacio físico. De modo que, quien teletrabaja, aunque distante en el espacio, está integrado a un proceso de producción que es colectivo y es social. En este sentido, la conexión directa (y potencialmente continua) y la posibilidad de control a tiempo real de los ritmos y tareas son dos características fundamentales que distinguen al teletrabajo del trabajo en domicilio típico.

Ambos elementos se presentan en diferentes combinaciones, según los ámbitos y las tareas que impliquen. En el contexto de esta investigación, la realización de tareas como atención al público usuario del sistema de justicia a través de teléfono o correo electrónico; gestión de expedientes; la recepción de órdenes y pedidos relativos a las tareas laborales, entre otras, suponen la identificación entre **trabajo remoto y trabajo domiciliario**. Las tareas se asignan, se registran, se realizan y se evalúan por medios informáticos –ya sea a través de conexiones con sistemas de gestión existentes o a través de la implementación de sistemas de gestión y medios de comunicación *ad hoc*–.

Para los trabajos que implican desplazamientos a domicilios o **en la vía pública** (reparaciones en telefonía o empresas eléctricas, notificadores judiciales, correo) el carácter **remoto** está dado por el uso de las TIC. En estos casos, el/la trabajador/a recibe las tareas en un dispositivo electrónico, sale a trabajar y registra e informa sus tareas a través del mismo medio, sin necesidad de concurrir a un centro de trabajo o al domicilio del empleador. Finalmente, el trabajo remoto también puede realizarse en **centros regionales de trabajo** que reúnen a trabajadoras y trabajadores remotos varios, y que no pertenecen a ningún empleador en particular. Se utilizan en otros países, no parecen tener mayor presencia en la Argentina.

Los comienzos de la organización del trabajo por medios remotos se remontan a la década del 70, cuando la incorporación de tecnología informática a los procesos productivos empezó a hacerlo viable. Aunque durante la década del 90 se afianza como modalidad – a partir de la difusión de Internet– no adquiere nivel de masividad. La bibliografía empresarial sobre la materia apunta a las dificultades de coordinación, gestión, control y medición del rendimiento como los principales obstáculos para el despliegue del trabajo remoto. Es así como, desde los inicios del teletrabajo, el tema de las formas de control, vigilancia y monitoreo resultó un problema a resolver por los empleadores. En la actualidad, y a través de programas y dispositivos específicos que miden y registran ubicación y desplazamientos, momento y lugar de conexión/logea, tiempo de trabajo, etc., la cuestión de la vigilancia y el control se discute por sus potenciales avances sobre espacios privados y porque implica la disolución de la frontera entre tiempos y espacios de trabajo remunerado/trabajo de cuidado/recreación –entre otros parámetros fundamentales que sostienen las regulaciones y las relaciones laborales–. En este sentido, la implementación de las modalidades de trabajo remoto requerirá formas de regulación novedosas.

El Ministerio de Trabajo en Argentina es un activo participante en la promoción de ámbitos tripartitos de elaboración de políticas hacia el teletrabajo. A través de la Coordinación de Teletrabajo en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y del Programa de Seguimiento y Promoción del Teletrabajo en Empresas Privadas participa activamente en la difusión y en la construcción de acuerdos colectivos que supone la modalidad. Los datos que brinda la Encuesta de Indicadores Laborales – módulo teletrabajo MTESS– (2017) para el sector privado y registrado en Argentina indican que, antes de la crisis y la pandemia, solo 7,8% del conjunto de asalariadas y asalariados privados realizaba tareas bajo alguna modalidad de teletrabajo (unos 268.000) y que esta estaba implementada solo por el 3% de las empresas. Otro dato relevante es que el 97% de quienes trabajaban bajo la modalidad remota, lo hacían uno o días en la semana. Es decir, una fracción mínima de la jornada total de trabajo. Al recortarse sobre el conjunto de asalariadas y asalariados formales, estos datos no permiten ponderar el alcance de esta modalidad en el sector no asalariado (monotributistas) e informal.

Es indudable que a partir del aislamiento impuesto por la pandemia se produjo una masificación en la implementación del teletrabajo, en aquellos sectores y ramas de actividad donde fue posible. Aunque no existen datos concluyentes, distintos estudios indican que entre 25% y 30% de los puestos de trabajo son teletrabajables, y que en Argentina el trabajo remoto se habría ubicado entre 15% y 20% de los puestos. Esta posibilidad se funda en, al menos, dos elementos: la “teletrabajabilidad” de las tareas y la previa informatización-digitalización de tareas y procesos. Un informe del Centro de Estudios de la Producción –dependiente del Ministerio de Desarrollo Productivo– realiza una aproximación sectorial a los niveles de implementación del teletrabajo en ocupaciones con algún grado de informatización. Allí se señala que Enseñanza y Administración Pública y Defensa son los sectores que mayores niveles de trabajo remoto alcanzaron.⁴

Las transformaciones como consecuencia del teletrabajo remiten a elementos fundamentales de la organización del trabajo. Desde la perspectiva de los componentes del proceso de trabajo, los cambios pueden analizarse en los siguientes términos.

⁴ Schteingart, Daniel, Igal Kejsefman y Facundo Pesce, “Evolución del trabajo remoto en Argentina desde la pandemia”, Documentos de Trabajo del CEP XXI, N° 5, mayo 2021.

2.2 EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN EL PROCESO DE TRABAJO

2.2.1 ACTIVIDADES Y TAREAS

Las tareas que se realizan mediante teletrabajo son múltiples y refieren a diferentes objetos que, a su vez, sufren modificaciones o cambios en virtud de los cuales se hace posible su realización de forma remota. La investigación⁵ sobre procesos de trabajo diferencia tres tipos de estos que inciden en las características de las tareas y de los objetos de trabajo:

- **la informatización:** considerada como un proceso de producción y uso sistemático de información, como medio para producir un conocimiento de carácter *intersubjetivo, general e intercambiable* (es decir, no “embutido” en individuos y tareas particulares, sino “objetivado” en reglas y procedimientos estandarizados, etc.). El uso de las computadoras y sistemas de información permite profundizar y extender este proceso a la producción y gestión del trabajo;
- **la digitalización:** es una fase específica del proceso de informatización, que implica el pasaje de la transmisión analógica a la digital y el surgimiento de objetos digitales de trabajo. Las implicancias se extienden a los medios de trabajo (la computadora pasa a ser a la vez máquina y herramienta) y la separación entre objetos de trabajo materiales e inmateriales;
- **la virtualización:** es un tipo especial de digitalización, que permite operar sobre un objeto digital del mismo modo que si este tuviera existencia física –por ejemplo, realizar ensayos sobre un prototipo virtual–. Este proceso permite la intervención simultánea sobre el mismo objeto (virtual) de personas o equipos distantes físicamente.

En esta fase de la investigación se enfatizará particularmente en el desarrollo del proceso de digitalización.

2.2.2 MEDIOS Y ESPACIOS DE TRABAJO

- **el lugar de trabajo:** se descentralizan los espacios de trabajo. En este sentido, se continúa la tendencia inaugurada por los procesos de tercerización y outsourcing; combinando descentralización espacial y fragmentación de los empleadores. En Argentina se ha incrementado notablemente la modalidad *home office* (oficina en casa), que supone el predominio del trabajo domiciliario con las consiguientes consecuencias en relación con la organización y la carga que implican las tareas de cuidado. En mucha menor medida, se han organizado espacios de teletrabajo centralizados (como call o contact center) en los que tercerizan actividades comerciales, administrativas y de gestión. En términos generales, lo que resulta relevante es la distancia física con las sedes de las empresas/organismos para las cuales trabajan;
- **tecnología y comunicación:** los medios de trabajo son los equipos informáticos y TIC. El hecho de que los equipos informáticos sean hoy un elemento común en los hogares tiende a diluir la importancia de que, cuando son medios de trabajo, deben ser garantizados por el empleador. El tipo de tecnología de comunicación tiene relación directa con la posibilidad de control por parte del empleador: se plantean las condiciones para un monitoreo constante de las actividades de quienes trabajan y de los datos que producen durante el tiempo de conexión⁶. Algunos tipos de

5 Will-Zochol, Mascha, “Virtual Temptations: Reorganizing Work under Conditions of Digitalization, Virtualisation and Informatization”, Kendra Briken, Shiona Chillias, Martin Krzywdzinski et al., *The New Digital Workplace. How New Technologies Revolutionise Work*, Palgrave Macmillan, 2017, pp. 62-86.

6 Ver, entre otros aportes: Scassera, Sofia, “Un debate viral. Nuevos derechos laborales en tiempos de industria 4.0”, IMT Julio Godio, 2020; Sladogna, Mónica, “Control digital, fragmentación e individualización: impacto en la organización sindical, 2020; disponible en <https://clate.org/teletrabajo/wp-content/uploads/2020/08/Control-digital-y-accionar-sindical.-Sladogna.pdf>

teletrabajo se realizan en plataformas o en la modalidad online –el empleado debe estar conectado toda la jornada y es monitoreado a través de programas o aplicaciones específicas–. Sin embargo, la implementación del teletrabajo en el marco de la emergencia sanitaria implicó la desestructuración de los circuitos de asignación de tareas, control y registro habituales. En este contexto, la proliferación de las redes sociales como medios de comunicación ha vehiculado de manera “informal” el incremento en el flujo de trabajo asignado a cada persona, así como relaciones de control y vigilancia.

2.2.3 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- **la jornada:** los procesos de digitalización y virtualización suponen una doble profundización del comando del empleador sobre la jornada. En la modalidad de trabajo remoto o teletrabajo, la disponibilidad a tiempo completo de los medios de trabajo sumada a la posibilidad de monitoreo constante genera condiciones para la extensión de la jornada, de modo explícito o no. La existencia de premios por productividad o de salarios por objetivos es la base para la prolongación de la jornada;
- **el comando y el control:** en algunos casos el comando y la organización del proceso de trabajo están objetivados en dispositivos tecnológicos que operan a través de algoritmos (como en las plataformas) para asignar tareas y coordinar el trabajo del conjunto. En otros casos, la asignación, control y monitoreo de las tareas están a cargo de superiores jerárquicos, con los que hay una interacción personal (aunque virtualizada). En otros, la asignación de tareas y el control se realizan por vías separadas o resultan de una combinación de métodos informáticos y burocráticos. El empleador puede instalar un programa de control de tiempo y horario de uso, velocidad de tecleo, tiempo para trabajar sobre un problema, etc., que mantiene el control incluso si quien trabaja no está en línea. En aquellas tareas que suponen interacción con público/clientes/usuarios es posible grabar y monitorear la presencia, actitud y formas de trabajo frente a la pantalla (sea de computadora, celular u otro aparato digital de conexión);
- **el salario:** según el grado de informatización y estandarización de las tareas, se sientan las bases para la extensión del salario por objetivos –una modalidad que se aplica parcialmente en actividades como ventas o atención al cliente–. Esta estrategia de los empleadores se ve facilitada por la implementación del teletrabajo puesto que se avanza en dinámicas individualizantes de la relación laboral.

2.2.4 LOS COLECTIVOS DE TRABAJO

Una de las consecuencias inmediatas de la implementación del teletrabajo es la invisibilización de los colectivos laborales y, consiguientemente, la dificultad en la construcción de reivindicaciones y actores colectivos, y de los procesos de identificación que ello conlleva. En un extremo, se presenta la posibilidad de colectivos de trabajo que nacen “remotos”: localizados en múltiples hogares, organizados y comandados por un centro rector (que puede ser un superior jerárquico o un algoritmo) compuestos por individuos que no se conocen entre sí y cuyas posibilidades de interacción se reducen a lo que demanda el proceso de trabajo. En esta hipótesis, el desafío es configurar la alteridad colectiva que permita limitar y condicionar los avances de los empleadores. Una posibilidad intermedia es la de colectivos de trabajo que nacen “presenciales” y se convierten; o bien que combinan presencialidad y teletrabajo. Esta hipótesis supone un colectivo laboral que se transforma mediante la reactualización de un acervo de interacciones reconocidas y experimentadas por el conjunto. Esta investigación indaga sobre colectivos implicados en la segunda variante: dicho rápidamente, se trata de *colectivos laborales cuyas interacciones se “virtualizan” en el contexto del ASPO.*

3

EL IMPACTO DEL TELETRABAJO EN LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EL PROCESO DE DESGASTE COMO CONCEPTO

Hasta aquí, reseñamos un conjunto de elementos que se identificaron al analizar la dinámica que supone el teletrabajo y su impacto en diversas dimensiones de la vida de los colectivos laborales: se mencionaron las tensiones sobre los contenidos de la negociación colectiva, las transformaciones en los tiempos y espacios (y su organización), la invisibilización de los colectivos. Puede agregarse, como se desarrollará, la desestructuración de las relaciones entre trabajo prescrito/trabajo real y la desorganización de los procesos de circulación de la información o de gestión. Todos estos elementos son parte del impacto que la implementación del trabajo remoto tiene sobre el conjunto de trabajadores y trabajadoras. Identificar y conceptualizar el impacto, analizando el contenido complejo y dinámico de las transformaciones resulta fundamental para avanzar en intervenciones colectivas fructíferas.

La conceptualización del teletrabajo como una *modalidad de organización del trabajo* supone un punto de partida social/colectivo para el abordaje de su impacto. Como se ha señalado, las personas que llevan a cabo trabajo remoto se encuentran subsumidas a una organización que las contiene y determina las principales tareas y las modalidades de realización, las pautas para evaluar su adecuación a lo requerido, etc. Esta determinación se realiza a través de relaciones que son tanto “técnicas” –involucrando medios de trabajo, roles y funciones determinadas– como “políticas” –de poder, jerarquía y autoridad–.

La Medicina Social Latinoamericana avanzó en el desarrollo de conceptos que permiten la incorporación de estas dimensiones al análisis de los procesos de salud-enfermedad desarrollados por conjuntos laborales concretos. En este sentido, el abordaje propuesto trasciende el clásico paradigma de los riesgos, que parte de establecer correspondencias causales entre determinados factores y los accidentes o enfermedades observados, para ponderar la dimensión procesual y colectiva de los fenómenos. De este modo, las relaciones entre trabajo y salud se analizan a partir de su comprensión como procesos colectivos, históricamente determinados. Las formas dominantes de consumo productivo de la fuerza de trabajo en los procesos laborales se correlacionan con las principales cualidades de *procesos de desgaste* de los colectivos laborales.

El concepto *proceso de desgaste*⁷ consigna las consecuencias que emergen del consumo productivo de la fuerza de trabajo –mediado por la carga laboral en el proceso de trabajo– y sus condiciones de reproducción –calidad de vida ligada con niveles salariales, tiempos de descanso y reposición, acceso a servicios e infraestructura, etc.–. En términos generales –y a modo de hipótesis de trabajo– se postula que los procesos de automatización, como momento específico en el desarrollo del régimen de la gran industria, conforman el consumo de la fuerza de trabajo en torno de la vigilancia y el control de los medios de producción –sustrayendo control y poder al colectivo laboral–. El predominio de este tipo de tareas profundizaría la necesidad de esfuerzo psíquico y mental,

7 Laurell, Asa Cristina, “La construcción teórico-metodológica de la investigación sobre la salud de los trabajadores”, en Asa C. Laurell (coord.), *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*, Organización Panamericana de la Salud, 1993, pp. 13-36.

que estaría en la base de procesos de desgaste ligados con expresiones psicosomáticas, fatigas crónicas y con otro conjunto de síntomas ligados al estrés.

De esta manera, las experiencias y malestares individuales son manifestaciones particulares o expresiones puntuales del modo en que la *carga laboral* impacta sobre los colectivos de trabajo, produciendo *procesos de desgaste* que se van especificando en cada sector de la estructura productiva y laboral. Entre los *procesos de desgaste* y los *procesos de trabajo* se sitúa entonces, el consumo productivo de la fuerza de trabajo y la configuración de una *carga de trabajo* determinada.

4

LA CARGA DE TRABAJO Y SUS DIMENSIONES

La noción de carga de trabajo refiere al esfuerzo –general y abstracto– que se moviliza en función de los requerimientos del proceso laboral. La clase de habilidades, capacidades y esfuerzo que cada tipo de tarea o actividad requiere movilizar son variables.

Un puesto de trabajo centralmente de concepción (“intelectual”) también supone al menos una carga física en lo postural, y de acuerdo con la cantidad de horas que involucre y la velocidad tendrá repercusiones corporales. Una tarea básicamente de contenido manual-físico también implica la necesidad de tomar decisiones y evaluar situaciones, y la capacidad de centrar la atención, estar alerta a los riesgos, varía con la carga global de trabajo. Es así como quien trabaja lleva adelante su tarea como totalidad en movimiento. Es por ello por lo que analíticamente se organiza la distinción de tres dimensiones de la carga global de trabajo que debe llevar adelante quien trabaja, a saber:

La dimensión física (carga física): supone el esfuerzo físico, las acciones y posturas necesarias para realizar la actividad, soportando los riesgos del medio ambiente de trabajo. Abarca cargas dinámicas y estáticas.

La dimensión psíquica (carga psíquica): implica el grado de iniciativa para ejecutar la actividad, el tipo de resultados, las repercusiones posibles (en el colectivo de trabajo, en usuarios/público/clientes y en la comunidad) de la tarea, el costo emocional de sostener la actividad, la comunicación y cooperación con el colectivo de trabajo, las relaciones con clientes y usuarios, la responsabilidad en la adopción de decisiones y en el manejo de recursos, etc.

La dimensión mental (carga mental): está dada por el esfuerzo que involucra la captación de señales e informaciones, el procesamiento de la información, la utilización de la memoria, la búsqueda de resolución de problemas, etc. En otras palabras, implica la cantidad y complejidad de la información que debe manejarse/procesarse, la velocidad y la simultaneidad de esta.

Esas tres dimensiones son diferentes en cada actividad, según cuál sea la complejidad de la tarea, la intensidad, los ritmos de trabajo, la atención y concentración que se requiere, la importancia de la actividad, etc. Suponen una puesta en juego del cuerpo, la mente y las emociones que conllevan formas de trabajo y de desgaste distintas. En general resulta especialmente difícil discriminar la carga psíquica y la mental, a excepción de determinadas profesiones. En este caso las tomaremos como una unidad.

4.1 LAS DIMENSIONES MENTAL Y PSÍQUICA DE LA CARGA LABORAL: UNA DEFINICIÓN OPERATIVA

En este trabajo focalizamos particularmente en la dimensión mental/psíquica de la carga laboral a partir de dos supuestos: el primero, se vincula con la hipótesis más general sobre el incremento en este tipo de esfuerzo que es consecuencia de los procesos de automatización/digitalización –y de los procesos de desgaste observados–. El segundo supuesto surge de la comprensión de que el contexto de implementación del teletrabajo implicó la desestructuración de las rutinas cotidianas en general, y de las laborales en particular. Su reorganización, a través de otros medios, con otras temporalidades y con otras demandas incrementa notoriamente esfuerzos relativos a la concentración, a las respuestas –o no– a nuevos estímulos y condiciones.

Las delimitaciones de lo que habitualmente se denomina “carga mental” (así como las relativas a problemas vinculados a los aspectos cognitivos, psicológicos, de sufrimiento o sobrecarga en el trabajo, tales como estrés, burnt out, riesgos psicosociales, violencia laboral, mobbing, etc.) presentan cierto grado de ambigüedad o superposición en sus definiciones. Suele usarse el mismo término con distintos sentidos o distintos términos para mencionar problemáticas muy semejantes.

Esta investigación recupera los elementos planteados por la definición que se operacionaliza en las Notas Técnicas de Prevención⁸ (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España.

La carga mental está determinada por la cantidad y el tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo. Dicho de otro modo, implica que el cerebro recibe unos estímulos a los que debe dar respuesta, fundamentalmente procesos cognitivos, procesamiento de información y aspectos afectivos. Es un concepto que se utiliza para referirse al conjunto de tensiones inducidas en una persona por las exigencias del trabajo mental que realiza (procesamiento de información del entorno a partir de los conocimientos previos, actividad de rememoración, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.).

Gijsbertus Mulder⁹ define la carga mental en función del número de etapas de un proceso o en función del número de procesos requeridos para realizar correctamente una tarea y, más particularmente, en función del tiempo necesario para que el sujeto elabore, en su memoria, las respuestas a una información recibida. Esta definición incluye dos factores de la tarea que inciden en la carga mental:

- 1 **La cantidad y la calidad de la información.** La mayor o menor complejidad de la información recibida condicionará, una vez superado el período de aprendizaje, la posibilidad de automatizar las respuestas.
- 2 **El tiempo.** Si el proceso estímulo-respuesta es continuo, la capacidad de respuesta del individuo puede verse saturada; si por el contrario existen períodos de descanso o de menor respuesta, el individuo puede recuperar su capacidad y evitar una carga mental excesiva.
- 3 **Las exigencias de la tarea.** La realización de tareas de tratamiento de información requiere de la persona diverso grado de atención, concentración y de coordinación.
 - Atención sostenida sobre una o más fuentes de información.

⁹ Mulder, G., “Mental Load, Mental Effort and Attention”, en N. Moray (ed.), *Mental Workload. Its Theory and Measurement*, Nueva York: Plenum Press, 1979, pp. 299-326.

⁸ Aquí se toman las NTP 179, 534 y 544.

- Tratamiento de la información, que se traduce en más o menos carga de trabajo mental, según cuál sea el número y la calidad de las informaciones que se deben tratar y de las fuentes de información, lo disponibles que estén, las inferencias que deban hacerse, las decisiones que deban tomarse, etc.
- La duración y el perfil temporal de la actividad: horarios de trabajo, pausas, trabajo a turnos.
- El contenido de la tarea: control, planificación, ejecución, evaluación.
- El nivel de responsabilidad que la persona tiene asignado por la salud y por la seguridad de terceros.

Una acotación metodológica: El desgaste producto de las dimensiones cognitivas y emotivas de la carga laboral y sus expresiones tienden a presentarse como problemas individuales en mucha de la bibliografía existente. Es así que se hace referencia a la "fortaleza", resiliencia, "recursos" propios de quien trabaja como una variable a tener en cuenta para evaluar el impacto de ciertas formas de organizar el trabajo. Si se realiza una comparación básica con el tratamiento que reciben las manifestaciones del desgaste que ocasiona la dimensión física de la carga laboral se puede comprender lo peligroso de esta forma de encarar la temática:

¿A alguien se le ocurriría analizar el impacto del ruido, el sonido por fuera de los límites soportables y compararlo con la fortaleza del tímpano de las personas? ¿El análisis del levantamiento o arrastre de cargas incluye la variable índice de masa corporal o musculatura de los trabajadores o las trabajadoras? Y así se podrían incluir infinidad de ejemplos.

Por eso en este trabajo se sostiene que incluir las particularidades psicológicas, mentales del individuo en el análisis de la carga mental y psíquica es una forma sofisticada de transferir la responsabilidad a quienes trabajan, y de individualizar lo que es un problema colectivo. Podría decirse que es psicopatologizar las relaciones laborales, ocultando su carácter social y los conflictos de intereses.

4.2 INFLUENCIA DE LA DIMENSIÓN MENTAL DE LA CARGA LABORAL EN LOS PROCESOS DE DESGASTE Y DE SALUD-ENFERMEDAD

Si la realización de una tarea implica sostener en forma prolongada un esfuerzo al límite de las capacidades de quien trabaja, es decir, si la cantidad de esfuerzo que se requiere excede la posibilidad de respuesta de quien ejecuta la tarea, seguramente da lugar a fatiga mental. Esta se traduce en una serie de disfunciones físicas y psíquicas, acompañadas de una sensación subjetiva de fatiga y una disminución del rendimiento.

Cuando existe un desequilibrio prolongado entre la capacidad del organismo y el esfuerzo que debe realizar para dar respuesta a las necesidades del ambiente, puede aparecer la fatiga crónica. Se da, no por una sobrecarga de trabajo accidental, sino por una determinada carga que se va repitiendo (que es lo más habitual). Sus síntomas, no solo se perciben durante o después del trabajo, sino que pueden ser permanentes o crónicos, y son centralmente los siguientes: a) inestabilidad emocional: irritabilidad, ansiedad, estados depresivos; b) alteraciones del sueño; y c) alteraciones psicósomáticas: mareos, alteraciones cardíacas, problemas digestivos.

5

LOS COLECTIVOS LABORALES EN LOS PODERES JUDICIALES

Como ya se señaló, este estudio se centrará en el impacto del teletrabajo en quienes trabajan en el Poder Judicial en la Ciudad de Buenos Aires y en la provincia de Buenos Aires. Se trata de colectivos muy numerosos y sumamente heterogéneos. Existen especificidades vinculadas al tipo de tarea que se realiza, al ámbito de la Justicia en el que se insertan y también a las jurisdicciones concretas.

Una primera gran distinción está dada por el “empleador”, en un caso el Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires, y en el otro, el Poder Judicial de la provincia. A su vez, dentro de la provincia –debido a su extensión y el tipo de conglomerados poblacionales existentes– se pueden definir diferencias sustantivas en la naturaleza misma de las relaciones laborales cotidianas. A grandes trazos, se puede diferenciar entre los grandes conglomerados urbanos que abarcan los partidos del Gran Buenos Aires, La Plata y Mar del Plata y el resto de la provincia.

Estas diferencias, que se han ido gestando en tradiciones espaciotemporales, también se expresan en formas de vivir y encarar el teletrabajo ante el estallido de la pandemia. Del mismo modo, la multiplicidad de tareas y funciones existentes también determinan la experiencia del teletrabajo. En relación con el tipo de tareas, existen aquellas plenamente administrativas, las de personal de mandamientos que trabaja en la vía pública (entrega de cédulas, notificaciones, etc.), el personal de servicio y maestranza, profesionales que deben realizar visitas domiciliarias o a instituciones, etc., profesionales que atienden población con diversas problemáticas, etc., y personal de gestión y mantenimiento de servicios informáticos.

Cabe hacer una distinción importante respecto del impacto del teletrabajo entre quienes realizan tareas “internas”, de administración, gestión, etc., y quienes trabajan –ya sea “cara a cara” o a través de los expedientes– con personas en situaciones “problemáticas” como violencia familiar, privados de libertad, etc.

Como se ampliará, la naturaleza de las tareas llevó a generar modalidades sustantivamente distintas en el desarrollo del teletrabajo, o bien en la imposibilidad de aplicarlo.

5.1 ALGUNOS DATOS ESTADÍSTICOS

En la Ciudad de Buenos Aires el Poder Judicial ocupa a aproximadamente 6.400 personas. Se encuentra compuesto por el Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad, el Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los tribunales que integran el fuero Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los tribunales que integran los fueros Penal, Contravencional y de Faltas de la Ciudad y el Ministerio Público.

En la provincia de Buenos Aires el personal asciende a poco más de 27.000 judiciales, de los cuales, alrededor de 11.100 son funcionarios/as y magistrados/as. Un 25% realiza tareas administrativas y 11% tareas técnicas y profesionales.

El Ministerio Público –que comprende Fiscalías y Defensorías– involucra 8.500 personas y la administración de justicia –que abarca a la Suprema Corte de Justicia y todos los organismos y personal dependiente de ella– 18.500.

La distribución de quienes trabajan en el Poder Judicial es muy dispar. La región del Gran Buenos Aires y La Plata, que territorialmente son acotadas, concentran el 64% del personal.

DEPARTAMENTALES	PERSONAL
GBA y La Plata	17.432
Resto de la provincia	9.667
Total	27.099

5.1.1. LA SITUACIÓN EN LOS PODERES JUDICIALES PREVIA A LA PANDEMIA

En este punto se hará hincapié, brevemente, en dos aspectos que indican bajo qué situación se ingresa al ASPO y se comienza a llevar adelante el teletrabajo. Si bien las condiciones y problemas son válidos para todo el conjunto, son notoriamente más graves en la provincia de Buenos Aires.

- Cantidad de trabajo

En la provincia de Buenos Aires se evidencia el enorme incremento de causas iniciadas en las distintas áreas durante el periodo 2010-2019, y, a su vez también, el fuerte incremento relativo en relación con la dotación de personal¹⁰.

Por ejemplo, en los Juzgados de Familia, durante dicho período la cantidad de causas creció 605% mientras que la dotación de personal asignado a esos Juzgados aumentó solo 94%. Es decir que las causas por persona aumentaron en un 544%. Se quintuplicó la carga laboral.

En los Juzgados de Paz, en el mismo período, el aumento de causas por agente es del 33%. En tanto que, en las Defensorías civiles, en un período más acotado (2017-2019) el incremento fue del 17%.

La falta de información pública continua y desagregada dificulta el análisis, pero, en base a los datos existentes y a lo mencionado por quienes trabajan, este tipo de incremento puede suponerse para todos los sectores, aunque indudable, no necesariamente con la misma intensidad en todas las áreas y departamentales.

En tanto, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, los datos a disposición de la organización sindical muestran un incremento de 140% en la cantidad de causas ingresadas en 2020 respecto de 2019. A su vez, en el promedio mensual para 2021 se comprueba un incremento del 12% respecto del promedio de 2019.

Este aumento en la cantidad o volumen de trabajo se vincula, como se verá, con la carga mental y psíquica de trabajo.

¹⁰ La información que se presenta tiene como fuente el Centro de Investigaciones y Formación de la AJB.

- Situación edilicia

En lo referido a la carga y riesgos físicos, se debe señalar que la situación de la amplia mayoría de los edificios judiciales es muy grave. Tanto es así que la Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires decretó en el año 2007 la “emergencia edilicia” en todo el Poder Judicial¹¹, prorrogada sucesivamente hasta la fecha.

En los hechos, el Poder Judicial funciona en algunos edificios construidos para fines laborales específicos, pero también –y en grado no menor– en otros que no son aptos para fines laborales, tales como hoteles, salones de fiestas, casas particulares, etc. La amplia mayoría de los problemas que atentan contra la salud y la seguridad de las y los trabajadores, y que se encuentran por fuera de la normativa vigente, son comunes a la mayor parte de los edificios en los que funciona el Poder Judicial de la provincia. Sobre la base de la experiencia desarrollada en relevamientos edilicios realizados por parte de la AJB, es posible puntualizar algunos de los más graves:

- La nula prevención contra el riesgo de incendio: no se cuenta con instalaciones preparadas para un eventual incendio, ya sea porque existen elementos prohibidos por la ley (armarios de madera); hay una alta carga de fuego (expedientes); no se cuenta con elementos suficientes para apagar fuego (matafuegos insuficientes o con carga vencida); las vías de escape se encuentran obstruidas; no hay señalización; las puertas no son de tipo antipánico; etc.
- La existencia de gran cantidad de *riesgos biológicos*: acumulación de expedientes en formato papel que están cubiertos de polvillo, ácaros, excrementos y saliva de cucarachas, ratas, y, en muchos casos moho u otro tipo de hongos. Esto constituye un grave *riesgo biológico*, que es absorbido a través de la piel y el sistema respiratorio por quienes trabajan en esos lugares. Esta situación se ve agravada por el hacinamiento, la falta de ventilación y la carencia de los elementos de protección personal requeridos.
- La falta de agua potable de red: en una gran cantidad de edificios no se cuenta con agua potable, o se desconoce si el agua de red lo es. Un hecho muy frecuente es que quienes desarrollan sus tareas en esos lugares deban comprar agua potabilizada envasada en bidones, a cargo de sus propios ingresos.
- Ausencia de instalaciones eléctricas de acuerdo con normas básicas de seguridad: no hay puestas a tierra, se observan cables expuestos, cajas de tomacorrientes sin la correspondiente tapa, etc.
- Carencia de mobiliario ergonómico. La baja calidad del mobiliario y su antigüedad se suma a una inadecuada disposición, conllevando riesgos ergonómicos, posturas forzadas y malestares frecuentes.-
- Pésima iluminación. Salvo casos muy aislados, la iluminación está muy por debajo de lo apropiado, es despareja y no suele haber luz natural.
- Insuficiente cantidad de baños y/o en malas condiciones. Incluso algunos de ellos se utilizan para la guarda de “efectos” (pruebas).

Son numerosos los casos en que el mobiliario es provisto por el colectivo de trabajadores y trabajadoras de sus propios ingresos, por ejemplo, llevando lámparas de su casa, comprando equipos de calefacción (caloventores) e incluso de refrigeración (aires acondicionados), para poder desarrollar las tareas en condiciones más apropiadas.

Se podría seguir enumerando graves deficiencias, pero no es el objeto de este estudio. Sin embargo, esta breve descripción brinda elementos para comprender las variables que toma en cuenta quien trabaja en el Poder Judicial en el momento de valorar y comparar las modalidades presencial o remota de trabajo.

¹¹ Ley 13.795. Declaración de Emergencia de la Infraestructura Edilicia del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires, del 27/12/2017; publ. BO 28/1/2008.

6

IMPLEMENTACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO DE ASPO Y DISPO

La burbuja complica la relación humana. La pandemia adelantó esta intención de las patronales.

Hay que aprender a trabajar y resistir porque se va a destruir la familia.

El teletrabajo va seguir y tienen que ver de qué manera se va a resistir (empleado del Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires).

Seguidamente, se describirán las características de los cambios más importantes que se dieron como consecuencia de la implementación del teletrabajo, abordando las dimensiones significativas que se destacaron en el curso de las entrevistas realizadas. Estas dimensiones son recuperadas a partir de las propias palabras de quienes participaron, con el propósito de aportar información cualitativa que permita acceder a la percepción que los equipos de trabajo construyen en torno a las transformaciones vividas en el proceso de realización de sus tareas.

En el ámbito del Poder Judicial, las tareas y actividades que se desarrollan son de tal amplitud que hace que la incidencia del pasaje a la modalidad remota no sea uniforme ni lineal. Las experiencias de quienes trabajan en el sector pueden distinguirse tomando en cuenta distintos factores, entre otros, la dimensión o centralidad de la dependencia judicial; las características de las tareas involucradas en el área correspondiente; las condiciones de trabajo; el carácter voluntario o no del teletrabajo.

A partir del inicio de la pandemia, es posible observar diferentes momentos en la organización y relaciones de trabajo, trazando un sendero que va desde la ausencia de tareas a la hibridación de la modalidad virtual y presencial.

DE LA INCERTIDUMBRE A LA READECUACIÓN DE LAS TAREAS

La pandemia situó a un importante conjunto de quienes viven-del-trabajo en el centro de una de las más importantes experiencias a escala planetaria, teniendo que pasar –de la noche a la mañana– a desarrollar sus tareas en sus casas, durante un largo período y sin experiencia previa. Es importante atender a la complejidad de ese cambio porque no solo fue brusco, impensado e inusitado, sino que involucró al conjunto de la población. Es decir, que las tareas se desarrollaron en los hogares, con convivientes inmersos bajo la misma condición, lo que supuso una profunda transformación en las rutinas de la vida diaria. Las modificaciones de la cotidianidad siempre implican desgaste, tanto por la desorganización del comportamiento habitual, como por la necesidad de adoptar nuevos hábitos que organicen la vida y el trabajo, generando un piso de certidumbre.

En el presente caso, si bien al comienzo algunas tareas no se llevaban a cabo, fueron readecuadas comenzando “desde 0” por quienes se desempeñaban en ellas, de acuerdo a las propias características. En palabras de un trabajador de Informática de CABA: “Se trató de un trabajo nuevo e impensado”, que involucró adecuación de los espacios e instalaciones: “nadie estaba preparado para estar en la casa y difícilmente alguien tenga un lugar exclusivo para trabajar”.

Como se señaló, el pasaje a la modalidad remota no fue uniforme, sino que se desarrolló de acuerdo con las especificidades de las tareas en cada sección y también a las características de cada dependencia. Por ejemplo, en el trabajo de Archivo, donde “no se pueden hacer muchas cosas a distancia”, un trabajador, “antes de pasar tiempo sin hacer nada”, desarrolló en su casa una base de datos que permite “encontrar en qué paquete y en qué estantería está determinado expediente”. En Justicia de la Mujer (violencia de género), la atención se cerró y quienes trabajan ahí se plantearon qué cosas podían hacer por aquellas personas “con las que ya habían intervenido desde enero”, comenzándose a planificar seguimientos, llamadas, etc., hasta tanto salió un decreto para retomar la atención en Situación de Violencia y se comenzó a trabajar en forma mixta, presencial y remota. Retomado, rápidamente y dadas las propias características de las tareas, comenzaron a encontrarse “súper desbordados con el teletrabajo”: “Esta semana se trabaja en forma presencial y la próxima, en forma remota”, puntualizan en CABA.

En localidades con menor población el 2020 significó un cambio considerable, planteando una diferente estructura de trabajo. Por un lado, se presentaron mayores problemas de conectividad y acceso a medios de trabajo, que se fueron superando, aunque sea relativamente. Pero, por otro lado, las menores distancias, el menor control del aislamiento y la mayor relación personal entre quienes trabajan, hicieron que hubiera algún grado de presencialidad desde el comienzo del ASPO.

TRANSFORMACIÓN, REORDENAMIENTO Y ACOMODACIÓN DE LAS TAREAS

Dentro del trabajo judicial todo se ha transformado con el distanciamiento y el trabajo remoto. Pero de distinta manera, de acuerdo con la existencia de actividades y experiencias laborales disímiles. El pasaje acelerado hacia la virtualización de las tareas supuso la rápida capacitación en el uso de nuevos modos y recursos. Su ensayo y ajuste, realizado en aislamiento y convivencia con el grupo familiar, plantea la necesidad de generar nuevas regulaciones para el desarrollo del trabajo.

Entre los cambios que se produjeron se destaca que “antes se trabajaba con papel, aunque se habían iniciado las notificaciones electrónicas”. Esta situación llevó a que quienes se desempeñan en el sector Informática hayan tenido que “capacitar de 0 a muchas personas, ya que estaban muy acostumbrados a trabajar con la papelería impresa”. En ese sentido, “la pandemia sirvió mucho”. También se realizaron ajustes técnicos “hubo que descargar el escritorio remoto, instalar todo. Primero en la propia computadora, y luego, en algunos casos donde se consiguió llevar el instrumento de trabajo, en la de la oficina”.

Trabajar desde la virtualidad asoció estrechamente la *modalidad al horario de trabajo*, ya sea por la necesidad de atender casos urgentes, por preservar a la familia de situaciones violentas, o para conseguir mejor conectividad fuera de los horarios pico. Todas las readaptaciones destacan la responsabilidad e involucramiento con las propias tareas: “Primero se extendió la jornada. Al principio no fue algo impuesto y arrancamos queriendo hacer muchas cosas, y no es algo que se pueda hacer rápidamente. Me conectaba a la noche. Y la organización del trabajo en sí se cambió: fue estar siempre disponible para dar respuesta a lo que alguien nos consulte, y en un grado mucho mayor a lo anterior. Cada uno tiene casos asignados y vamos cargando en la mochila cada vez más cosas”. “Teletrabajar y lo presencial es mucho. Es la tarea en sí que tiene esas características. [...] Esto lleva a querer preservar a mi familia de presenciar estas situaciones. Mi familia a esta altura tiene naturalizada mi tarea. Me escuchan hablar con personas y me preguntan si fue la policía, se preocupan por la situación que tuvo lugar, eso no está bien”, señala una empleada. En Justicia de la Mujer cuentan que “preocupaba la responsabilidad de la tarea con personas en situación de violencia, no tener ninguna directiva... Entonces, entre quienes atendían los casos, se organizaron algunos procedimientos, con equipos interdisciplinarios. Yo armaba algunas bases con resúmenes de casos para cuando tuviera que atender otro personal. Hicimos un trabajo artesanal que nos llevó mucho más tiempo de trabajo que el usual”, detalla otra empleada. En localidades pequeñas, con escaso per-

sonal, se señala, respecto a la división interna de las tareas, que “lo único que (se) puede hacer es buscar alguien en el Listado de Profesionales. El trabajo se modificó mucho y llega en cualquier momento”.

Entre todos los cambios operados, un instrumento se volvió imprescindible como medio de trabajo: el celular. En distintas dependencias de la provincia de Buenos Aires, se coincide: “El cambio fue un proceso abrupto. Algunas entrevistas que eran en sede o en domicilio, se cortaron [y] hacer entrevistas por teléfono supuso un cambio muy importante”. Rápidamente se organizaron grupos de WhatsApp que se utilizaron tanto para coordinar el trabajo como para la atención de usuarios y usuarias. Si bien el instrumento aporta operatividad, también muestra la ausencia de regulaciones. Existen grupos desde donde los directivos “te piden cosas y no sabés ni de quién viene. Es muy fuerte”, haciendo sentir que “lo tecnológico ha desplazado al trabajador de sus lugares. Cualquiera te da órdenes”.

La alteración de los vínculos personales es uno de los aspectos en los cuales más se siente la reorganización de los procesos de trabajo. En las entrevistas se afirma que “los inconvenientes se desarrollaron alrededor de los vínculos, contactos, relaciones...”, y no solo en el colectivo laboral sino también en el familiar: “los tiempos son diferentes. En el juzgado, se trabaja más compenetrado, pero ahora se sienten más relegados. Desde la casa, con la familia presente, hay interrupciones y se dilata el tiempo. ‘No se termina a las 14’ y lo que se encuentra más afectado es el vínculo”.

Garantizar la continuidad en las tareas supuso partir de un reconocimiento de la situación inicial; poner “manos a la obra” sobre la base de la experiencia laboral de los equipos y la necesidad de generar nuevas rutinas que ordenaran el trabajo. En la mayoría de los casos el trabajo es organizado por los propios equipos, pero en otros, lo hace la Secretaría correspondiente.

Hubo sectores en los cuales “al principio, fue más trabajo. Incluso por no tener computadora”. Pero en general se afirma que “después de un año nos pudimos organizar. Fue entre nosotras, en el equipo de trabajo y la persona que tenemos como jefa, que comprende y nos ayuda”. “Por suerte, en nuestra oficina nos dejan trabajar con mucha libertad. Porque nos gusta el trabajo que hacemos y saben que entre nosotras nos podemos organizar. Teníamos que encontrarle la vuelta”. Las tareas se organizaron a través del acuerdo: “Tenemos pautadas las entrevistas: tres al día, definidas en el equipo, de tres personas, y las vamos repartiendo. Luego se hacen otras tareas”. Otros sectores también recuerdan que cuando volvieron “todos los días a las 8 de la mañana, se encontraban con que algunos compañeros aún [estaban] sin tareas. No utilizaron los teléfonos propios porque trabajan con ‘cosas penales’”. Ahora hacen algunos *meets*. Al trabajo se incorporaron algunos elementos como pantallas, etc., hubo resistencias éticas entre ellos. Las trabajadoras sociales pudieron comenzar a ir a los domicilios a partir de setiembre, teniendo los mismos miedos que la gente que los recibía. “Ayudó mucho hacer reuniones del equipo a las 8 de la mañana, estableciendo una *rutina*. Como al comienzo no tenían tareas, se abocaron a revisar conceptos, intervenciones, etc.

Para la intervención directa “en casos”, la colaboración de equipos interdisciplinarios es importante. Si bien se afirma que si estuvieran presentes físicamente los resolverían mejor los problemas, las relaciones con los compañeros se mantienen, saben cómo trabajar y pueden organizar el tiempo de trabajo a través del Zoom.

La reorganización del trabajo desde el equipo no siempre trajo alivio, sino que hubo situaciones en las que se generaron tensiones “porque recayó en algunos el trabajo de otros”. Es necesario considerar que también la propia situación fue la que originó malestares: “Los primeros meses tuvimos consultas irrisorias. Se armó el [sistema] Guacamole mientras seguían con la parte de Usuarios. Se dividieron: 15 días en un lugar y 15 días en otro”. Si bien “hubo tiranteces con los usuarios, con el jefe, entre otros..., hoy, se están manejando mejor”.

El proceso de digitalización, que había comenzado a desarrollarse en 2018-2019, se vio favorecido por la imposición de la virtualidad. Para sostenerlo, hubo que realizar un conjunto de ajustes técnicos, como la descarga

del escritorio remoto, la instalación de los programas, etc. En la mayoría de las ocasiones se hizo en computadoras propias –no siempre aptas para la tarea– pero también hubo casos en los que se pudo trasladar la computadora de la oficina a los domicilios.

En ese transcurso, hubo a quienes la modalidad no les afectó negativamente, “tienen una buena organización del tiempo” y lo atribuyen a que, “desde que comenzó la digitalización, se avanzó en los trámites electrónicos”, de manera que, con el teletrabajo, “eso se optimizó al 100%”, si bien aparecieron cosas nuevas. Por ejemplo, si se rompe la computadora, ya no ingresa personal de informática para repararla, porque se trata de un insumo personal.

La implementación de los distintos sistemas operativos (Augusta, Guacamole, Kiwi, etc.) se vio acelerada y puesta a prueba. En algunas secciones de Informática hacen referencia al sistema Augusta, diciendo que “comenzó hace 8 años atrás y que la digitalización de los expedientes era algo que se pensaba que no lo iban a ver. Y cayó de prepo. [...] La pandemia aceleró mucho el procedimiento”. Esto no se dio sin inconvenientes, ya sea por las características propias de los programas, como por los cortes de energía o las caídas de los sistemas.

El “colapso” de los respectivos sistemas hace que el horario de trabajo (y de vida) se vea desregulado, modificado y reconfigurado. En las distintas dependencias hacen referencia a esa situación y al esfuerzo extra que supone sostener el trabajo: “los empleados han aportado más que la patronal, [y también lo han hecho] en relación con los nuevos modos de trabajar, ya que han debido improvisar la organización. La patronal aportó el Guacamole, que no anda. El Guacamole es un sistema que te permite ingresar a tu puesto en el Juzgado y tiene un conjunto de problemas operativos”. Además, “te mandan el trabajo en cualquier momento [...] el sistema se corta, funciona muy mal. A las 12 de la noche anda bien, pero en horario normal, colapsa”. Otros comentarios de distritos de la provincia confirman que “...no anda bien el sistema Guacamole. Se corta, y cuando se corta, se aprovecha para hacer el mate, poner el lavarropas. Se fue buscándole la vuelta”.

Un aspecto importante a tener en cuenta es que, si bien el uso del sistema permite “ver algunas partes de las causas”, es mucho más trabajoso que contar con los archivos “en papel”, que permite abordar la totalidad del expediente en forma más inmediata.

¿EN QUÉ CONDICIONES SE RETOMAN LAS TAREAS?

Si el trabajo en el Poder Judicial pudo mantener su continuidad es por el aporte de quienes trabajan en él, no solo por su disposición a la adecuación de las tareas, sino también porque han aportado los medios de trabajo. De acuerdo con las expresiones vertidas en las entrevistas, es posible establecer una distinción entre el celular junto a la computadora, y el resto de los medios. El celular y las líneas personales, en primer lugar, y la computadora en menor medida, son instrumentos personales a través de los cuales se realizan intercambios de tipo personal. Al ponerlos a disposición del trabajo, se produce una indiferenciación que altera el normal desarrollo de la vida íntima. También se ha aportado el espacio de trabajo, el mobiliario, la conexión wi-fi, energía eléctrica, calefacción y refrigeración, como modo de paliar las condiciones inadecuadas bajo las que se desarrollan las tareas, pero se resalta que en los lugares de trabajo tampoco se cuenta con los ambientes apropiados y necesarios.

Sin estas contribuciones no se hubieran podido llevar adelante las labores. En algunos pocos casos, “no hubo que comprar nada” ya que se les permitió llevar la computadora de la oficina o los celulares oficiales, tal como dice un empleado de Asistencia a la Víctima que un día fue al Ministerio Público Fiscal y se llevó de todo: computadora, celular, etc. Pero mayoritariamente, sostienen que hubo que procurar, incluso, “software gratis o bien la forma de no tener que pagar Windows”, ya sea usando la computadora propia o porque la entregada por la patronal “vino sin sistema operativo”; “es necesario el Excel, y faltan las licencias”.

Más allá de los celulares, quienes trabajan con estos medios reclaman chips que permitan el acceso a las personas con las que hay que intercambiar, sin que quede expuesta la línea personal. El malestar que provoca la interferencia con la vida privada llevó a que, en algunos casos, se hayan comprado otro aparato para tenerlo prendido dentro del horario laboral. En otro caso se ha expresado que como “mi computadora andaba mal, fui y me compré otra”, o también que los insumos de trabajo son propios y trabaja con dos celulares, que son propios también. Y, aunque se reconoce que no es el procedimiento adecuado, la responsabilidad lleva a hacerlo porque es “bueno para con la población”. Aun así, “la comunicación se garantiza solo apersonándose, porque no toda la gente tiene teléfono, o mucha gente solo tiene WhatsApp (WA). Los laburantes tienen que proveer los medios de producción y terminan cediendo porque lo humano no les es ajeno”. Se plantea que “uno puede sostener [pero] hasta cierto momento”. “No han dado ninguna herramienta, tales como calefacción, muebles, computadoras, conexión, etc. Y, por el mismo teléfono celular, los chicos también hacen las clases”. Esta situación hace que el trabajo se sienta asociado al estrés: “El voluntariado queda como derecho adquirido, y encima, quedás como mal ejemplo frente a los otros”. Pero, la dinámica misma del proceso hace que cueste “instalar eso en la conciencia de sus compañeros, a pesar de que todos acuerdan que la economía se resintió”.

Esta situación ha llevado a plantear que no se debe “poner del lado del trabajador el reclamo de las herramientas de trabajo”. Una trabajadora de Justicia de la Mujer, señala que su notebook no aguantó los programas a instalar, las clases virtuales, etc., y colapsó. Se compró otra y se logró –a través del sindicato– que las computadoras sean provistas por el empleador: la nueva vino con los programas, pero la anterior no la pudo recuperar. También en la mayor parte de los casos se debió ampliar el ancho de banda aportado a través de recursos personales. En el sector técnico, donde los usuarios son los propios compañeros y compañeras de trabajo, la situación es similar: hay un solo celular de guardia sujeto a turnos, haciendo que el particular se haya transformado en el de guardia: el equipamiento está ausente.

En general, la opinión es que “todo lo que se utiliza es propio y es algo que la Corte debe subsanar”

ADECUANDO LOS TIEMPOS Y ESPACIOS DE TRABAJO

El trabajo remoto en situación de pandemia se está desarrollando, sobre todo, en forma domiciliaria. Es decir, el espacio de reproducción pasó a convertirse en la sede de los trabajos remunerados y no remunerados. Esta situación se ha visto altamente complejizada por la carencia de espacios institucionales como escuelas, jardines, clubes, etc., alrededor de los cuales se organiza la vida familiar. La consecuencia más común es el hacinamiento, agobio, desconcentración y creciente fatiga.

Un factor que acrecienta la sensación de agobio es la desarticulación de los horarios habituales: “Antes tenía horario rotativo. La vida estaba organizada, y ahora, las llamadas son constantes”, señala un empleado que trabaja en el 0800. En algunos casos, se ha conseguido obtener vacaciones y licencias “por razones particulares [...] sin problemas”, pero en otros, “pedirse las licencias ordinarias cuesta trabajo. Incluso personas que estaban con covid, trabajaban igualmente desde la casa. Una embarazada de riesgo también trabajó hasta el final. Y la reducción horaria de hijo/a a cargo también se ve perjudicada”. Una de las dificultades más grandes es poder “limitar la jornada de laburo, [la cual] se extendió”.

En algunos casos se logró que el trabajo se acotara al horario habitual, si bien después continuaba procesándose. En este sentido, es muy valorada toda posibilidad de “sostener un horario”. En las ciudades pequeñas es común que las y los habitantes consigan el número del celular del empleado o empleada, lo que hace que se esté “todo el día pendiente, a pesar de que se intente mantener el horario. El trabajo se modificó mucho y llega en cualquier momento”. Es una tendencia firme que se vayan a “a dormir pensando en resolver, porque los jueces mandan tareas a cualquier hora”.

También la organización del espacio se constituyó como un tema de convivencia, dependiendo de la constitución familiar y las actividades a llevar adelante: “Mis hijos son más grandes y nos podemos separar en los espacios, pero no siempre. Es uno de los mayores impactos, además de los problemas técnicos...”, señala una empleada de Justicia de la Mujer. Una trabajadora de Moreno dice que su forma de trabajar cambió: la cocina era su oficina, luego se trasladó a su habitación, y, asimismo, los chicos la interrumpen constantemente, no pudiendo alcanzar la concentración que tenía antes. En otros casos, con niñas y niños pequeños o en edad escolar, la situación se complejiza, más aún, si la tarea implica actuación en situaciones de violencia.

La situación llevó a tener que acomodarse entre quienes conviven en un mismo espacio, cada quien con actividades propias. En algunos casos, aparecen momentos muy complejos y lesivos. Una trabajadora de Asistencia a la Víctima, con dos hijos en edad escolar, confiesa que es difícil establecer prioridades en el trabajo y le produce mucho reparo que los hijos estén escuchando las llamadas: “Ahora, las entrevistas son por teléfono y la intervención es muy escueta. En el medio, hay que buscar a los chicos, etc. En definitiva, *de las 7 horas de trabajo, quedan 2*, por la mezcla que se produce con las tareas domésticas...”. Se vive dentro de la casa en una “interacción permanente”, la cual se suma a la cuestión laboral, el temor al riesgo de contagio, etc., generando momentos de creciente angustia.

El carácter invasivo del trabajo domiciliario llevó a procurar nuevas formas de convivencia: “negociación es la palabra” –dice una empleada de una delegación provincial–, opinión reforzada por quienes también tuvieron que organizar el uso de los espacios y los medios de trabajo y estudio. En algunos casos la organización del tiempo debió asociarse a la compra personal de otra computadora.

El espacio hogareño “se descompone”, “el horario no termina nunca”, la familia queda inmersa en las situaciones de trabajo y el trabajo en las familiares. Una empleada cuenta que sus hijas le preguntan por qué no almuerza con ellas, “si es que está ahí”, de cuerpo presente. Por otra parte, el retorno parcial a la presencialidad ha servido para socorrer a algunas víctimas, pero trae inquietud por el riesgo de enfermarse.

La organización horaria para las madres está muy asociada con la función que tienen dentro de la familia: una empleada de San Nicolás recalca que “una, primero es mamá” y otra afirma que “sus hijas necesitan una mamá que las acompañe [y] la pandemia hace priorizar el cuidado y que las chicas estén en casa”. Lo mismo afirma otra trabajadora: “Me cuesta concentrarme, el bebé quiere upa, mi pareja está harta de escuchar que hablo con la gente. En la cocina, estamos comiendo y estamos hablando con la gente. No hay espacio, no hay privacidad. Cuesta”.

Esta situación también afecta tanto la concentración como la distensión: “Teletrabajar en la casa con todos apretados es complejo, se requiere mucha paciencia”, “el trabajo se complica porque se trabaja con ruido, con los chicos gritando [...] se trabaja como se puede”. En cambio, “en el lugar de trabajo, uno es más productivo, porque la concentración es mayor”. Hay quienes sienten que, para descomprimir, es necesario tener un “colchón de tiempo” entre el trabajo y el hogar. “Hay gente que se pasa horas con los amigos antes de llegar a la casa. En mi caso, mi casa está [muy lejos] y yo me hacía 65 km para llegar”. Es decir que, “también se complica con las cuestiones interpersonales [ya que] hay gente que los fines de semana no se aguanta estar juntos”.

TRABAJANDO BAJO PRESIÓN

En términos generales, el trabajo sigue siendo controlado y supervisado, a través del ensayo de diferentes modalidades: “no tienen un control estricto, pero sí exigencia en la calidad del trabajo. Esto lleva a la reflexión, porque una buena intervención lleva mucho tiempo”. Quien dice esto se levanta más temprano para producir los informes de 7 a 9.30, procurando concentración. Las tareas se encuentran muy cortadas, interrumpidas, y eso genera frustración porque “se produce un trabajo de baja calidad”. Se trata de una situación que se profundiza en secciones como Asistencia a la Víctima, donde no solo se trabaja mediante el celular, sino que también se hace necesaria la utilización del teléfono fijo.

Una forma de control se ejerce a través de la responsabilización sobre la vida de otras personas, argumentando que “si no terminan el trámite y lo firman, no se termina de resolver el caso”. Esta exigencia es posible vehiculizarla a partir de una innovación: la firma digital. “Antes no era así porque no había firma digital [...] no estaba la posibilidad de llevarte trabajo a tu casa”. La introducción de este recurso favoreció la extensión de la jornada: “Otra cosa que nos pasó, con esto de la extensión de las tareas, [es que] con la firma digital, el informe que se manda después de las 15 horas [debe ser terminado] total está la firma digital”.

La presión se siente por el aumento de la dedicación horaria necesaria para cumplir con las tareas: “el trabajo no cambió, pero sí creció. De hecho, no hay licencias ni vacaciones [ya que] al regresar, hay una pila que crece y crece”. “Los días de seguimiento son una locura, un caos y ahí, se está a pleno”.

Si bien hay quienes afirman que “desde la virtualidad, el control de las tareas es más intenso, incluso hay quienes se hacen pasar por otras personas para controlar”; otras personas, al comparar las condiciones, señalan que en la dinámica de la oficina había una tensión permanente relacionada con la supervisión de las tareas: “me siento más liviano en ese sentido, los conflictos con compañeros o consultantes dejaron de estar” y, además, “no hay situaciones que generen miedo, al poder abordarlas por teléfono”.

También se señala que “al estar en la casa, algunos atraviesan una patología de vorágine de laburo, sin establecer distinción entre el espacio de trabajo y de familia”. Muchas veces se transita por situaciones indeseadas que llevan a desatender o ignorar derechos adquiridos, estableciéndose una tensión entre la compulsión por cumplir con las tareas y traspasar los derechos gremiales.

¿CÓMO ES PERCIBIDO EL TRABAJO?

El carácter virtual de las interacciones modifica los procesos de trabajo y la toma de decisiones, dificultándolos. Se desdibuja la percepción de lo que se siente como *la esencia* de las propias tareas. En términos generales se considera que se producen superposiciones, errores y desacoples que se hubieran advertido en el modo presencial; como también así se pierden posibilidades de mejorar procedimientos, potenciar intervenciones o resolver problemas. En síntesis, con el reemplazo de las relaciones personales, “espontáneas” y cotidianas por interacciones por vía telefónica y/o virtual, se reducen o demoran las posibilidades de realizar una intervención de calidad, de poner en juego y actualizar conocimientos tácitos acumulados y construidos en la presencialidad. El pasaje a la modalidad de trabajo remoto es percibido de distintas maneras de acuerdo a las características de las tareas: más intenso, parecido, igual o más aliviado.

“*Este ya no es mi trabajo*. Es algo parecido, porque mi trabajo es abrazar a la gente”, dice una empleada de CABA, mientras que otra argumenta que son la primera escucha: “atendemos a gente en situación de calle, con mucha necesidad. No es esto para lo que estudiamos, no es la función que tengo en la oficina”.

Sin embargo, hay también a quienes la modalidad no les afectó negativamente, tienen una buena organización del tiempo y lo atribuyen a que desde que comenzó la digitalización (2018-2019) se avanzó en los trámites electrónicos, de manera que, con el teletrabajo, “eso se optimizó al 100%”. En algunos sectores de la Administración aclaran que están “acostumbrados al teletrabajo y [pueden] trabajar desde cualquier lado”. En otros lugares, continúan trabajando de manera similar, pero con algunos cambios: “Trabajamos sobre un acta en el Google Drive, ahora trabajamos igual, solo que vamos hablando por WhatsApp. Sí nos pasó que, con la Red Privada Virtual (en inglés, Virtual Private Network, VPN), muchas de las cosas que teníamos en soporte se nos volvían complicadas. Antes trabajábamos en red, pero juntos. Ahora lo hacemos separados”. Otras secciones también dicen trabajar sobre el Drive, y comunicarse por un grupo de WA. En el sector Informática indican que no mermó ninguna tarea: instalación de antena, sistemas de enlace, etc. Un empleado dice que “el trabajo se desarrolló sin mayor problema”, pero aclara que es porque él no atiende público, sino que trabaja diariamente con la web. Tampoco han visto de-

masiado modificadas sus tareas quienes trabajan en Intendencia, ya que estas son fundamentalmente presenciales. Hacen “lo que se puede, el trabajo se acumula” y, cuando vuelven, sacan todo lo posible con colaboración de personal de limpieza o de seguridad.

Distintas circunstancias llevan a sentir que las tareas se facilitan, no porque sea más sencillo, sino porque es más llevadero desarrollarla sin tanta presión: “Esto fue un aire. Es difícil trabajar en la trinchera. Cada uno tiene una situación particular: en Ministerio Público Fiscal la mayoría está de la misma manera. No es un trabajo fácil estar ahí. Siempre se está a la defensiva, como los médicos. [...] en vez de acompañarnos, nos estamos atajando”. Quien dice esto, también agrega que no es lo mismo que “estar ahí porque el trabajo no fue armado para esta modalidad, pero si se pudiera organizar efectivamente, estaría bien trabajar desde la casa”, aunque reconoce que es verdad que se trabaja más tiempo. Su labor consiste en canalizar las denuncias y derivarlas a la Unidad Fiscal de Investigación que corresponde.

El trabajo excesivo

“...fue algo inmanejable, nadie estaba preparado para trabajar el triple”. Esas son las palabras de una empleada que si bien afirma que “hoy hay más equilibrio. Nos pudimos organizar en la cantidad de trabajo”, declara haber pasado “por todos los estados anímicos: depresión, ansiedad, alienación, ¿cuándo vamos a volver? ¿De qué manera? ¿Cuándo?”, se pregunta.

La carga de trabajo se acrecienta, entre otras cosas, porque “la gente se conecta a la hora que quiere y, como hubo muchas muertes, enfermedades y tiranteces, el trabajo se duplicó”. También conlleva un mayor esfuerzo el cambio en la relación: “antes se trabajaba con papel –aunque ya se habían iniciado las notificaciones electrónicas– y el cambio fue un proceso abrupto. Algunas entrevistas que eran en sede o en domicilio, se cortaron”. Este argumento fue refrendado por otra trabajadora de Mar del Plata, quien señala que hacer entrevistas por teléfono constituyó un cambio muy importante. Atiende Violencia de Género y Abuso Sexual y Prostitución y expresa que siempre “queda la duda de si, con esta modalidad, se está ayudando tanto como se ayudaba antes”. Además, se perdió el contacto con las compañeras, por lo que el trabajo se hace en soledad: “Aunque antes también se trabajaba en forma individual, conversar ayudaba”. En cambio, ahora, “una se queda sola con todo, con todas las historias”.

Este cambio abrupto, llevó a que se colapsara en poco tiempo: “por primera vez la gente tiene mi celular. Domingo, 10 de la noche, a la hora que quieras, llamala a XXX. Y suena, suena... así que preparé un mensaje automático de WA, que copio y pego ‘¿te puedo llamar el lunes?’. A la noche suena el teléfono y uno se asusta”. Para hacer lo mismo se trabaja el doble que en la oficina, porque el sistema es más pesado, porque no es para una computadora hogareña: “Para hacer un acta, trabajo como 3 horas, cuando antes eran 15 minutos. Hoy se tiene tareas distintas”.

El trabajo complejizado/extendido

Si bien el trabajo no creció en términos de productividad, sí se complejizó y se extendió. Es interesante seguir el relato del proceso de adaptación a nuevas formas de llevar adelante las tareas. Es el caso de quienes trabajan con Privados de Libertad, porque el trabajo demanda mucha información que debe ser bajada, al no contar con el expediente físico: “En la oficina se puede trabajar con mayor concentración. Reconstruir un expediente es ver los distintos pasos y todos tienen un nombre genérico”. Como no está en papel, tiene que ir viendo todo lo que fue sucediendo en cada fecha precisa. La información digitalizada requiere más pasos, porque no hay una causa completa digitalizada (se deriva a otros archivos).

“Nos costó adaptar al trabajo con las personas con menos recursos y ‘entendimiento’. No es lo mismo explicar a la señora que tenés sentada al lado en la Guardia, que indicar cómo enviar un mail, copiar, pegar, etc. Es decir, que no tuvimos más trabajo, pero sí. El desafío fue adaptarnos a estar trabajando en la casa... Era usar el celular y

contestar un domingo, etc., aprender cómo responder e indicar cómo se deben comunicar. Además, el celular les queda siempre [y] como está tu celular dando vueltas, te terminan llamando a vos por cualquier tema. Tu número de teléfono pasa a ser público". Antes trabajaban en sus oficinas con computadoras y también con WA, pero en grupos internos. Tenían el fijo oficial "de tubo" y también el celular oficial de guardia, de los cuales hay pocos. Una compañera agrega que el mayor problema es "con la documental: cuando yo le digo a alguien 'sacá una foto' y responde que no tiene crédito o que no tiene un celular que saque fotos, o que no hay señal. Entonces le digo: 'buscá un vecino, andá al Mc Donald a ver si agarrás wifi', y cuando saca la foto, salen más los pies que el documento o, luego del tercer intento, sale cada vez más borrosa". Esta empleada describe que "el trabajo que aprendimos a hacer es súper artesanal, de recorte, de edición de imágenes, para que la documental se parezca a lo que se necesita. O sea, tardamos más en editar estas cosas, que en el trabajo en sí [y] encima, ¡¡¡por ahí alguien nos comenta que 'está canal 13 y dicen que en la Defensoría no hacen nada!!!...', es frustrante".

El trabajo también se complica por las condiciones o situación en que se encuentran los usuarios y las usuarias: "En algunas comisarías no hay señal para hablar por WA, etc., todo se complejiza en ese sentido. Entrevistás a un tipo y no sabés si el policía está al lado mirándolo, y no tenés el secreto de hablar con el detenido. Respondeme sí o no, le digo, ¿Estamos en altavoz? ¿Te pegaron? Se complejiza el trabajo. Hay gente a la que le cuesta más tener esa cintura. Son estrategias para trabajar sin estar con el 'cara a cara'". Les pasa algo similar a quienes trabajan con mujeres que son víctimas de violencia y no pueden hablar porque están con el celular del marido, y lo tienen al lado: "En el cara a cara, lo mandábamos a sacar una fotocopia, por ejemplo".

En relación con la extensión de la jornada, son frecuentes las expresiones de este tipo: "No teníamos límites horarios. Al comienzo fue más desorganizado y seguimos así hasta que nos dimos cuenta de que había que poner límites". "Ya no existe más que la jornada termina a las 4. Tenemos llamados, y seguimos, seguimos".

"Primero se extendió la jornada. Al principio no fue algo impuesto y arrancamos queriendo hacer muchas cosas, y no es algo que se pueda hacer rápidamente. Me conectaba a la noche. Y la organización del trabajo en sí se cambió: estar siempre disponible para dar respuesta a lo que alguien nos consulte, en un grado mucho mayor a lo anterior. Cada uno tiene casos asignados y vamos cargando en la mochila cada vez más cosas. Teletrabajar y lo presencial es mucho. Es la tarea en sí que tiene esas características", según este testimonio, que se reproduce en varios casos.

"No hay horario. En la presencialidad no se trabajaba los fines de semana, pero ahora sí. Las causas se reparten de igual forma. Las conversiones las hacemos todos". En algunas dependencias la situación se desborda y, en otras, se afirma que las denuncias tienen que mirarlas y comenzar la recorrida, así sea sábado a la noche. La extensión de la jornada también se origina en la penetración de otras actividades laborales fuera del horario estipulado: "También teníamos una capacitación interna en diversos temas relacionados con la tarea. Comenzó presencial en marzo y cuando lo hicieron virtual la pusieron a las 6 de la tarde, excediendo el horario habitual. Somos casi todas mujeres, y eso impedía tener actividades extralaborales. Nuestro convenio colectivo, dice que las capacitaciones deben ser dentro de la jornada laboral. Logramos un mix, que se hagan de 15 a 17. Llegamos a tener hasta dos o tres cursos por semana. El espacio de Justicia es nuevo y nosotras habíamos pedido la capacitación, pero de pronto arrancaron con todos los cursos juntos (hasta tres por semana) y no cortábamos nunca. Se pasaron de rosca. No nos daba la cabeza", señala una trabajadora de Justicia de la Mujer. La jornada también se extiende y/o complejiza por los cambios en el personal interviniente: "En Juzgado de Garantías de XX estamos sin juez desde marzo de 2020 y van subrogando muchos jueces con modos distintos de trabajar".

En general, el ingreso es constante y se termina trabajando a la noche, muy tarde. Se trabaja por WA, estando conectados con diferentes actividades, cuyos ritmos se intensifican por vencimientos, situaciones de violencias, detenciones o privación de la libertad.

El trabajo insuficiente/empobrecido

La sensación del empobrecimiento en la calidad del trabajo se asocia, fundamentalmente, a la ausencia de presencialidad. No estar presente reduce en forma sensible la perspectiva general frente a los problemas, a lo que se suma la falta de un intercambio inmediato entre saberes que provienen ya sea de la experiencia o de los profesionales de las diferentes disciplinas que intervienen.

Teletrabajar resta. Resta en situaciones de violencia, donde “la comunicación telefónica lleva a estar todo el día pensando si se procedió adecuadamente”, o “en procesos de adopción, porque las entrevistas demandan mucho tiempo y, además, se pierde la gestualidad”. “El ‘cara a cara’ nos permite ver lo que dice y lo que no dice, que es muy importante, y eso tiene que ver con lo gestual. La calidad es otra”, señala una compañera de una dependencia provincial.

La distancia y la acumulación de tareas genera la sensación de que el vínculo se debilita: “Es muy feo estar desbordado”, porque se comienza a naturalizar la situación: “laburamos corriendo de atrás”, “[y] la calidad de atención no es la misma”. Es que para quienes trabajan “en terreno” es complicado porque “no tener presencia física en la oficina significa dejar de atender concretamente a las personas vulnerables: no se las puede contener. Darle una bolsa de ropa, entregar comida, etc., en lo virtual, complica mucho la función”. También hacer entrevistas por teléfono supuso un cambio muy importante, y queda la duda de si, con esta modalidad, “se está ayudando tanto como se ayudaba antes”. Otro factor que influye en el “empobrecimiento” del trabajo es la pérdida de contacto inmediato con el equipo, por lo que “el trabajo se hace en soledad”.

El tiempo de trabajo se retrasa, se dilata. Se han armado grupos para hacer consultas y “no es lo mismo preguntar ‘cómo hacemos esto’, que escribir un WA y esperar a que te contesten”. Además, tienen diferentes WA y, entre ellos, uno oficial. En definitiva, no paran en todo el día, aparte de que las tareas y funciones van cambiando “y no nos enteramos”.

Ante eso, se desarrollaron nuevas estrategias de trabajo. “Hubo transacciones con los expedientes en los que había que intervenir. El expediente electrónico tiene sus dificultades”. El trabajo domiciliario también problematiza su ejercicio, alguien señala que “es feo que la familia tenga que escuchar”, por eso muchas veces trabaja en el auto. Incluso, ha desarrollado “estrategias familiares para poder sostener la concentración”. Sucede que “en cualquier momento cae una notificación de violencia, que se puede juntar con otras en las 48 horas estipuladas y el trabajo sigue acumulándose”. Además, agrega “la rutina de trabajo está subvertida por cantidad de notificaciones que llegan”.

VALORACIONES DEL TELETRABAJO

“Si la situación no fuera de pandemia, ¿qué sería lo mejor?”, pregunta un integrante de esta investigación a un grupo de entrevistados y entrevistadas. Una empleada piensa que, al ser del ámbito público, se debería volver a la oficina, pero declara tener la expectativa de poder continuar con el trabajo remoto, aunque sea parcialmente. Otro empleado confiesa que la virtualidad “fue un súper descubrimiento” y que la modalidad le “mostró que su problema era el agotamiento del viaje”. Le gustaría trabajar en otro espacio, un bar, aunque también señala que “es bueno encontrarse con los compañeros de oficina y, además, por el carácter de la tarea, es necesario tener contacto”. Cree que lo mejor es poder teletrabajar y un día o dos ir a territorio. Se dio cuenta de que en la oficina había problemas “al pedo”, por ejemplo, “alguien complicado que cae, o que no hace nada, cosas que son molestas. Gente con la que tenés buen vínculo y que dificultan la dinámica laboral. Con el trabajo remoto, desaparecieron las tensiones más profundas. Al no ser inmediatas, da lugar a que se diluya un poco la tensión”.

Es interesante observar la contraposición en la valoración de las experiencias que se relatan en la misma entrevista: acá focalizamos en una que tuvo lugar con trabajadoras y trabajadores de CABA, afectados a dos sectores diferen-

tes: Archivo y Justicia de la Mujer. Quien trabaja en Archivo dice no ser un buen ejemplo, ya que no le impactó. Reclamó la silla y la consiguió, dispone de las tres horas en las que los hijos están en la escuela y puede trabajar con cierta tranquilidad. En tanto, quien se desempeña en Justicia de la Mujer, dice que las tareas de cuidado la dispersan. “Hay que atender a los chicos en las tareas de la escuela. Se mezcla la hora del almuerzo con el trabajo. Estamos pendientes de que los hijos se conecten a las clases. También se agregan las tareas domésticas (lavar la ropa, etc.) y por más que se repartan las tareas con el compañero, se mezcla todo. Por eso se extiende la jornada, porque no se termina...”. También quien se desempeña en Archivo reconoce que “hay que hacer todo y más, estando en tu casa. Cuando estamos afuera, no las hacemos, pero estando acá sentís que tenés que ocuparte de todo, todo el tiempo”. Quienes trabajan en contacto directo con otros y otras señalan que “en la oficina, junto con las compañeras, vieron que nada es igual a la presencialidad. Que es mejor para cuidar a las personas. [...] En un ratito pudimos intercambiar cosas entre las compañeras, cosa que en la virtualidad no sucede”. También advierten que en la presencialidad existe un “temor constante de contagiarnos y contagiar a las familias”. “Nos testeamos en cada semana en que tenemos que trabajar en presencialidad. Tomamos todos los recaudos para cuidarnos del COVID”. Las preferencias no solo dependen de las situaciones familiares, sino también de las características de las tareas: mientras Archivo prefiere seguir con la virtualidad (puede hacer otras cosas que antes no hacía), Justicia de la Mujer prefiere la presencialidad para alcanzar mayor efectividad.

Para una empleada que accedió al teletrabajo por discapacidad en Fiscalía de una dependencia provincial fue un alivio trabajar desde su casa, porque considera que, en la presencialidad, se viven situaciones de violencia laboral, generándose mucha presión psíquica.

Se prefiere trabajar y vivir en el mismo espacio antes que volver a viajar. Hay quienes pudieron resolver los espacios y los tiempos, acordando momentos de privacidad. Los empleados y empleadas manejan todo vía mail. El ahorro del tiempo permite un desayuno más tranquilo, con menos estrés. Sostienen que el hecho de que el lugar de trabajo sea el de vida lleva a una situación molesta, pero en el contexto de pandemia es preferible estar en la casa: es mejor trabajar en forma remota. Aunque, como no es lo mismo que estar con otros y otras, hacen ateneos semanales donde presentan casos, problemas de grupo: “cuidar a los que cuidan”. Ese espacio es muy necesario, porque aporta a “un trabajo donde se pone el cuerpo durante mucho tiempo, fue generado por iniciativa de los trabajadores” y cree que viene de antes de la pandemia.

Una empleada de una dependencia provincial, que pertenece a una “familia de judiciales”, entiende que “la presencialidad, en condiciones acordes, hace a involucrarte a la causa. Hacer mediaciones con las personas enfrente permite llegar a otros acuerdos”. Otra trabajadora, también de familia con “tradición judicial”, entiende que tienen una responsabilidad en cuanto a lo presencial: “No trabajamos vendiendo ropa, trabajamos con personas, mirándolas a los ojos, escuchándolas”. Desde una consideración diferente, otra empleada sostiene que “la casa no es el lugar para trabajar, que es necesario el corte”.

Los argumentos se suceden en ambas direcciones, pero en cada una encontramos una ambivalencia, un pero: Para un sector de Defensoría, lo conveniente es “un mix, ya que no hay que vestirse, no hay que viajar..., [pero] también el tiempo de viaje sirve para recomponerse. El contacto con los compañeros hace de catarsis. La virtualidad es muy fría”. “Es necesario trabajar en equipo, pero también una vez por semana, teletrabajar, el mix”; “depende de cada oficina, no es lo mismo para la gente que tiene que ir a los barrios”. “Un híbrido sería lo ideal”. “Lo ideal sería lo presencial [pero] estando en la casa se resuelven las cosas de modo más descansado. Sería bárbaro poder hacer un mix”. “Hay aspectos que no se pueden reemplazar, como lo que no se dice, el gesto, etc. [pero] en algunas áreas más tecnológicas puede ser que no necesiten movilizar personas; el trabajo remoto, cuando se puede, es bueno”.

Pensando en un escenario de pospandemia, la presencialidad es valorada por la calidad del trabajo, el contacto con usuarios y usuarias, la posibilidad de consultar con diferentes especialistas, por la experiencia del equipo de

trabajo. La facultad de acceder a la gestualidad, a “lo que no se dice”, junto a poder compartir las sensaciones, sentimientos y angustias que se generan en el trabajo, componen también el signo positivo de la presencialidad.

El trabajo remoto se aprecia fundamentalmente por el ahorro en los tiempos y costos de traslado y, ocasionalmente, por la posibilidad de organizar el tiempo de trabajo. La modalidad mixta es la que genera mayor expectativa.

VALORACIONES DE LA ACCIÓN GREMIAL

La asociación gremial es valorada positivamente, sin dejar de exponer el contexto de atraso salarial y la repercusión que supone en la economía considerar que buena parte de los insumos de trabajo no son aportados por la patronal. Dentro de las intervenciones que se pidieron a la organización gremial, se mencionaron las relativas a problemas surgidos con la pandemia, a saber:

- el cobro de los viáticos, ya que no se estaba pagando la movilidad adicional. Al ofrecer como alternativa realizar los traslados en patrulleros, se activó el contacto con la Asociación Judicial Bonaerense para saber cómo proceder;
- las rendiciones electrónicas de los viáticos. Hay quienes tienen una suma como movilidad adicional, con situaciones particulares, como trabajar solo y en lugares muy distantes. En la entrevista, mencionan que en un principio no tuvieron la inquietud de llevar estos problemas al gremio, a pesar de haber participado en alguna asamblea virtual;
- los casos de abuso, consultados con el gremio desde Fiscalía Contravencional;
- la realización de asambleas para el tratamiento colectivo de problemas específicos (armado de protocolos frente al covid, exposición de dudas, tareas a realizar, etc.).

En conjunto se opina que, al momento de “intercambiar y organizarnos para trabajar, decir que sí o que no colectivamente es mucho mejor [ya que] en la virtualidad, hay presiones sobre algunas personas que están solas”. Es por eso que algunas seccionales destacan que “hay una participación activa con el gremio, el cual siempre los ha apoyado. Fueron muchas las veces en que han tenido que hacerse presentes”.

La comunicación con el sindicato es valorada positivamente, se considera que “es firme”, si bien “lo gremial perdió cercanía. [Por ejemplo] muchas veces sucede que una noticia se publica en el WA y [la] pasás de largo”. Se considera un problema el hecho de que “la lucha pasó a ser virtual y no puede ser virtual”. También se destaca que siempre estuvieron presentes, y que el sindicato actuó de acuerdo a la situación; en alguna seccional se menciona que no hay buen vínculo con el sindicato local, pero que sí lo es a nivel provincial, mientras que en otras dicen que “no necesitaron recurrir”.

6.1 SOBRE LA CARGA LABORAL

Los cambios reseñados hacen que se consolide el proceso de intensificación del trabajo que se evidenció en el apartado previo a través de la relación cantidad de causas/cantidad de personal. En términos generales, la implementación del teletrabajo en contextos de ASPO impacta en la ampliación (extensión y profundidad) de la carga psíquica y mental. No solo es un problema de cantidad, sino también de calidad, y se origina en dos transformaciones fundamentales.

- 1 En situación de teletrabajo, espacios y tiempos de trabajo y reproducción se yuxtaponen, demandando esfuerzos de readecuación/reorganización tanto mentales (de organización y planificación) como emocionales (en los vínculos tanto con los convivientes como con compañeros y compañeras o “destinata-

rios/destinatarias” de las tareas). Esta situación es materia de investigación futura, puesto que los análisis tradicionales (en sus distintas vertientes) de la carga mental se centraban en lo que sucedía en el espacio laboral. El paradigma de los riesgos psicosociales considera la “doble presencia”, o sea la carga laboral que deriva de las tareas de reproducción antes o después del empleo, pero aparece como momentos y lugares diferenciados. La experiencia que se transmite en los espacios de teletrabajo remite, más bien, al esfuerzo movilizado para sostener tal diferenciación en un contexto en que numerosas instituciones y actividades que hacen a la reproducción de las familias trabajadoras se encontraban suspendidas o cerradas. Estos esfuerzos aparecen más intensos en trabajadores o trabajadoras con personas adultas o niños y niñas a cargo.

- 2 La implementación súbita del teletrabajo significó la pérdida/desestructuración de los procedimientos y rutinas habituales de trabajo. En este sentido, aunque el contenido y las funciones prescriptas no se hayan modificado explícitamente, las modificaciones que supone la digitalización de procesos y objetos de trabajo transforman las fuentes de información, los medios por los cuales circula y las capacidades que se ponen en juego para recibir, procesar y transmitir respuestas. Se incrementaron y generaron nuevas “brechas” entre el trabajo prescripto y el trabajo real –a punto tal que numerosas personas consideran que sus tareas “se empobrecen”, “cambian completamente” o “son las mismas, pero ya no son las mismas”–. Sortear esas brechas para cumplir con las funciones que demandan los roles asignados implica ingentes esfuerzos de orden mental (cognitivo) y psicológico por parte de quienes trabajan. Esta situación se explicita en mayor medida en aquellas personas cuyo trabajo tiene incidencia directa en las decisiones o resoluciones que impactan en la trayectoria de los usuarios y las usuarias del sistema judicial (por ejemplo, peritos, Atención a la Víctima o Defensorías).

Seguidamente, se especifican algunos factores que hacen al incremento de la carga laboral –en especial en las dimensiones enfatizadas–.

A. LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo en los domicilios distan mucho de ser las ideales, si bien es cierto que, como se describió para el caso de la provincia de Buenos Aires, las que existen en las oficinas tampoco lo son. Quienes trabajan en sus casas, expresan que “se va probando, porque provoca malestares muy malos”; “la postura se resiente, no hay lugar para trabajar cómodamente”, etc.

Determinadas tareas conjugan malestares provenientes tanto de las condiciones como de las propias características, generando una sensación de extremo agobio. Un trabajador expresa: “Entiende lo mal que la pasan en la Fiscalía, pero que lo que hay que hacer es mostrar las carencias que tenemos, [no tenemos] gas, ganamos mal, gastamos en celular, en internet”. Aun así, “no por eso prefiero no estar, es mejor la presencialidad y sería bueno que la Fiscalía cambie”. Si bien hay acuerdo en que “hay una clara diferencia entre Fiscalía y el resto”, porque en Fiscalía se trabaja hacinado, hay quienes ya no quieren volver a terreno: “Yo no necesito estar allá, la presencialidad”. “Nadie les va a decir –entre los mayores de edad– que prefieren la presencialidad. A mí me gustaba la trinchera, pero...”.

B. RELACIONES JERÁRQUICAS, DISTRIBUCIÓN DE TAREAS E INTENSIFICACIÓN DEL TRABAJO

Las condiciones de trabajo hacen que las relaciones personales se compliquen. Así lo explica una empleada del Ministerio Público de la provincia, quien señala: “Todo tiene que ver con la experiencia de cada uno. El trabajo es complejo, con poco personal y con muchos problemas interpersonales”; a lo que otro empleado agrega: “No hay gente, entonces saltan las fichas”. En otra dependencia destacan que “la jornada de trabajo es reducida porque se trabaja con problemas complejos relativos a crisis personales. Por eso hay que respetarla”. “En vacaciones –

dicen— no nos comunicamos entre compañeros para no mencionar los problemas de trabajo”. Otra cuestión que se debió enfrentar en estas nuevas condiciones es el maltrato y el acoso, el cual, según una trabajadora, “se pudo frenar” y considera que para aquellos lugares de trabajo que “son infernales”, donde hay jueces acosadores, violentos, etc., el teletrabajo es bueno.

Hasta alcanzar un nuevo acomodamiento, el pasaje al trabajo remoto produjo desorganización y malestares. Dado que las tareas se realizan desde celulares particulares, al comienzo se mezclaban las comunicaciones laborales con otras personales. Luego, la tendencia se orientó a organizar los equipos de trabajo, procurando cordialidad en la comunicación y superar confusiones en la “cadena de mandos” al momento de organizar las tareas.

Se percibe que la carga de trabajo es excesiva, y, a pesar de que hay quienes trabajen con mayor tranquilidad, también se le dedica más tiempo. Expresiones vertidas en Violencia de Género de una dependencia, detallan que “es mucho más tranquilo poder trabajar en forma remota”, si bien esto no niega que “la carga de trabajo [sea] mucho mayor que antes de la pandemia, la complicación que supone “trabajar con la lectura sin el papel”, o que las tareas se presenten, por ejemplo, un sábado a las 4 de la tarde, “y uno entra”, porque la puede ver en el sistema. En otra dependencia, declaran hacer turnos para trabajar los fines de semana, porque hay muchos casos de violencia.

Tal vez una de las cargas más importantes se origina en la carencia de reemplazos requeridos para suplir a quienes se encuentran con licencias o dispensas, o bien porque no se cuenta con los medios de trabajo necesarios para hacer las tareas en forma remota. En algunos casos se complica porque “...está licenciada la empleada mayor y el abogado no tenía computadora”. En esa dependencia se sostiene que, bajo la forma remota, el teletrabajo es cuatro veces más que el presencial. “Cuando comenzó iban dos personas a hacer una guardia mínima, luego se hicieron dos equipos de trabajo, que [aún] se mantienen”. Este empleado opina que “los que están en el juzgado hacen lo justo y necesario y los remotos hacen todo”.

Otro ejemplo lo presenta un empleado de Informática de provincia, quien relata que uno de los cuatro compañeros quedó al cuidado de su hija, así que el trabajo se concentró en los tres restantes. Ellos hacen de todo: capacitación, cargas, etc. La Fiscalía ofrecía trabajar en horarios alternativos para que se facilitara la conexión, pero eso implicaba tener que estar atentos todo el tiempo. Su horario es de 8 a 14, y ya no trabaja después de esa hora: quedó “quemado”. También se expresa que “muchos se dispensaron por cuidado de familiar, en forma abusiva, y son sentidas como arbitrariedades, a pesar de que también son un derecho. Puede haber casos puntuales y muchos pidieron ejercer un derecho”. Otra de las cuestiones que han agregado trabajo es que, en algunos lugares, “los jefes, presentaron certificados, etc., y mandaron a los ‘pichis’ a la presencialidad”. Hay quienes sintieron mucha presión, y eso fue vivido como una situación de violencia. Asimismo, se ha presentado el caso de que muchos de quienes “tuvieron covid, no licenciaron y siguieron trabajando en forma remota”.

C. DESESTRUCTURACIÓN DE RUTINAS Y “TRABAJO PRESCRIPTO”

Sabemos que la situación de pandemia ha desorganizado la vida de las personas en todos los planos, tal vez la más profunda para quienes trabajan en forma remota, sean las que se dan en las formas de trabajar.

“Hasta se transformaron las tareas”, dice un abogado, quien señala que se le agregaron nuevas: “Se metió todo en una batidora y lo que te toca te toca”, mientras que otro comenta que le pasan tareas “que no hacía habitualmente y, al comienzo, no tenía quién me explique lo que tenía que hacer”. Además de traspasar tareas no se dieron indicaciones sobre cómo hacer el trabajo. Empleados de otro sector detallan que “en Informática, somos dos quienes conocemos a fondo el trabajo. Los sistemas no son compatibles y la mayoría no conoce los sistemas, por lo que te llamaban un sábado [por ejemplo] para ‘cargar un abogado’. Hay muchos llamados fuera de horario: se soluciona no atendiendo el teléfono. No me sentí mal ni nada. El límite lo tenemos que poner cada uno. Se formó un grupo de WA fuera de los tantos que hay. En ese grupo [llamado] ‘trabajo remoto’, se derivan los trabajos,

y todos tenemos que estar atentos porque te pasan tareas por ahí en cualquier momento. A veces no se puede estar atento a tantos mensajes. En el otro equipo de trabajo, las empleadas tienen hijos, y a ellas les gusta hacer teletrabajo. En mi caso, yo prefiero estar en el juzgado”.

Las innovaciones ayudan, pero con limitaciones: “El expediente electrónico permitió acelerar mucho el trabajo. Se está digitalizando. Pero nadie sabe escanear ni adjuntar un expediente a un mail: son analfabetos informáticos. Son pequeñas cosas. También pasó con los token para notificar. Había dos token solamente. Hubo una batalla campal, que se hubiera solucionado con dos o tres token más”, dice una empleada que elaboró un escrito donde decía cómo había que trabajar o proceder, y así “fueron emparchando”, ahora están muy aceitados y dinámicos.

En un juzgado del Gran Buenos Aires, una perita dice que “la jueza es nueva y por esa razón complicó mucho poder acomodar la modalidad de trabajo. Todo lo que se dirime en Familia, ahora se hace en forma remota. Usan el sistema Guacamole. A veces, se hace algún meet, pero la mayor parte del trabajo es a través del teléfono. Lo más complicado es el trabajo con niños y poder elaborar un diagnóstico de la situación familiar”. Señala que es tanto el trabajo, que es difícil establecer cuál es la prioridad. La misma opinión tienen colegas de otra dependencia, quienes señalan que, especialmente en Familia, costó adaptarse, con el agravante de que el Guacamole se cuelga todo el tiempo y se llega a los viernes con mucho agotamiento. “Las psicólogas –dice– para hacer entrevistas personales con niños, trabajamos en burbujas, en tiempo acotado”. Una empleada de San Nicolás relata que “trabajan a través del sistema Augusta. Los abogados ingresan escritos durante las 24 horas, todos los días, y eso conduce a que nunca se esté al día. ¿Se puede considerar eso como violencia? No, porque el Tribunal no los presiona, pero pesa el tener mucho atraso en la provisión de los escritos. Percibe que es una carga donde nunca se termina”. Algo similar sucede en otra dependencia del interior donde señalan que el “Sistema Augusta está sobrecargado”. Disgusta que el juzgado esté abierto vía mail las 24 horas para las y los abogados. Eso significa que no se corta a las 14 horas. Como el Augusta anda mal, la gente se conecta a distintos horarios, ya sea a la madrugada o a la noche. Por esa razón, se prefiere “la presencialidad, la rutina. Compartir un espacio social, tener horarios precisos, sentir que trabaja en equipo”. Piensa que el tiempo no rinde, que no se aprovecha de la misma forma.

En otra localidad del interior provincial sienten que los horarios se extienden. Trabajan con el Guacamole, “que funciona muy mal y eso desgasta mucho”. Señalan que este trabajo no fue pensado para ser realizado en forma remota. Guacamole es útil para las guardias. Esta empleada, que ha “consultado con compañeros antes de la entrevista”, dice que ella no prende el remoto los fines de semana, pero hay compañeros y compañeras que sí lo hacen.

¿Cómo se vive la carga de trabajo? Como agobiante. Una empleada de San Martín, de “familia de judiciales” dice que “en el hogar se está pendiente todo el día... más que lo que el cuerpo permite”. Señala que no estaban preparados para el teletrabajo: saber cargar denunciar, bajar en PDF y subirlos a la causa: “Ojalá se corte todo esto y yo vuelva a mi horario”. Otra empleada considera que, en los días no hábiles, no se debería remitir trabajo, pero se hace. Al mismo tiempo, reconoce que tiene un ahorro importante de traslado y garaje. Tiene un hijo de 2 años y siente que aumentó su carga mental. A veces sucede que a las 3 de la mañana les dejan un trabajo... Además, están en los juzgados con distintas subrogancias y eso complica las cosas: siempre hay un mail, un mensaje que llega más tarde, y en la casa hay una familia esperando.

En Familia de una dependencia de Gran Buenos Aires, al inicio de la pandemia estuvieron sin trabajar 15 o 20 días, “luego se comenzó en forma remota y con una presencialidad mínima. Ahora, todo lo que es niños, violencia, es presencial. Se acumularon muchos expedientes. El cambio fue grande porque la distribución se hace ahora entre los compañeros. Les pasaban un listado y la distribución del trabajo les llevaba una hora diaria. Al comienzo, fue angustiante el hecho de no tener a quién preguntar, además de adecuar el espacio, que los hijos no escuchen las conversaciones. Es terrible la situación de quienes trabajan solos, es imposible sobrellevar el no poder compartir”.

También cansa la dificultad con la conectividad: “hay horarios pico, como las 9, que hay que evitar, lo que lleva a extender el horario de trabajo [...] se necesitaría al menos una persona más”. Al finalizar la semana quedan muy estresados. Como cosa positiva, se destaca que las notificaciones de oficios ahora se envían en forma remota y el acuse de recibo es inmediato.

Una letrada de Gran Buenos Aires plantea que “en el fuero Familia, el 80 % es violencia familiar, por lo que se necesita de la interdisciplinariedad y del contacto conjunto y encadenado”. En su fuero “se está colapsado”, y hay gran caudal de causas (40 o 50 escritos por día). Bajo la forma remota, el trabajo se acumula, dice otra empleada. En su caso, tiene un hijo de 9 años y debe cortar a cada rato, lo que la lleva a trabajar hasta las 10 de la noche. Cuando, en una ocasión se le rompió la computadora, se le acumuló el trabajo de una semana.

En el área Mediaciones, “Antes, en la sede, entrevistaban al imputado y salía la mediación. Hoy hay que perseguir y localizar a la gente. Hay menos mediaciones y más trabajo. Se da una situación de invasión. Como todos los imputados tienen su celular personal, escriben y llaman a cualquier hora”. Dice que la vida que se lleva es antisocial. Antes, el protocolo “me lo daban cocinado” y ahora hay que perseguir a la gente. Son tareas nuevas.

Un empleado de Informática de CABA reflexiona: “el teletrabajo nunca va a reemplazar la necesidad de tener a la persona enfrente. Hay actividades que tienen un trabajo monstruoso y el teletrabajo no tiene asidero”, preguntándose a su vez “¿cómo se va a abordar esto en las próximas situaciones?”.

Quienes desarrollan sus tareas en la parte técnica, especifican que el uso del celular personal se vive como una carga más. Si bien no dan el contacto a la gente, “el número lo consiguen igual, y llaman en momentos inoportunos. Muchos son amigos y es difícil separar la amistad del trabajo”. Una trabajadora del Gran Buenos Aires, dice que ahora se nota la importancia del celular de guardia. Antes, la jornada se cortaba a las 14 horas y ahora se extiende porque se continúa trabajando con el propio celular. También un trabajador del interior provincial piensa lo mismo, pero con el agravante de que ahora no rotan: “Todos estamos de guardia”.

Un trabajador perteneciente a la parte técnica señala que su malestar aumentó, señalando como causa la falta de paciencia para ser atendido. Pero también acota que “muchas dudas, ahora, la gente se las saca entre ellos”. Ante la pregunta de si se trabaja más que antes, responde que “el cableado bajó” y van cuando hay una urgencia. Como se dividen 15 días y 15 días, hay cosas que ‘quedan colgadas’.

Quienes hacen trabajo de capacitación sienten que se incrementó sensiblemente su labor y que hubo muchos cambios a “nivel sistema”. Los de la parte técnica, indican que, cuando tienen presencialidad, corren como los locos, de 8 a 12, pero que es posible concentrarse y trabajar al 100%. En cambio, en la casa, hay dispersión producto de las tareas que se presentan en el hogar. En el intercambio, aparecen las diferentes experiencias: una empleada del conurbano señala que está prácticamente sola pero aun así no logra concentración, porque la gente la conoce y le demanda mucho y se dispersa en la tarea. Otro dice que le pasa como a ella y que, como su jefe “odia los papeles”, en la oficina tiene que hacer parte de ese trabajo. Teletrabajando, se lo ahorra. “En la casa, uno se acomoda, tiene lo necesario para tomar un café, etc. Se estresa menos”. Aclara que él vive solo.

D. REPERCUSIÓN DE LAS TAREAS/RESPONSABILIZACIÓN

El compromiso hacia el desarrollo de tareas que se consideran propias ha llevado, en muchas ocasiones, a que se sobrepase el límite de la responsabilidad en estas situaciones, ya sea por imposición externa o propia. Una trabajadora de provincia de Buenos Aires, señala que “es una misma quien se presiona, con la cantidad de asignaciones que hay. Además, organizarse con la familia es desgastante”. Ella tiene tres niños, nunca llega a dedicar 6 horas corridas a teletrabajar, por lo que lo hace a deshoras o los fines de semana. Este año se propuso no trabajar los fines de semana y no angustiarse por ello. Ya no se considera “atrasada”.

Ese tema es retomado por otras personas, que también se han propuesto sentir que “el atraso no es mío”. La cuestión del atraso pesa, si bien no como violencia, sí como responsabilización, por lo que arguyen que, si el teletrabajo es voluntario no se debería vivir con la carga de tener “mucho trabajo atrasado”. El problema es que, si bien hay conciencia de los límites y los derechos, la dinámica cotidiana se vive de otra manera: se trabaja sin pensar en la voluntariedad y se aportan los medios de trabajo pese a no ser obligatorio. Traspasar esa suerte de “sentido común” significa poner en perspectiva las formas que se están instalando: “El teletrabajo vino, se va a quedar y nos va a aplastar si nos quedamos”, por ello, una empleada insiste: “me digo que el atraso no es mío”.

Para quienes trabajan en Juzgado de Garantías, “reunir a todos los actores para el juzgado genera mucha presión”, deben resolver en 6 horas la situación procesal de una persona. Cuenta que “hay un compañero que la está pasando mal y que necesita hablar”, porque le pesa pensar en soledad que “detrás de cada expediente hay una víctima, un imputado, una persona con su historia”.

6.2 LOS PROCESOS DE SALUD-ENFERMEDAD. PRINCIPALES MALESTARES Y PADECIMIENTOS

En lo que sigue se identifican los principales emergentes que se pusieron de manifiesto en las entrevistas en relación con los padecimientos y malestares percibidos como generalizados. En primer lugar, el dolor de cuerpo y de ojos es recurrente en la mayoría de las expresiones, manifestando tener afectadas las cervicales y la vista, pero también con la aclaración de que las condiciones en los tribunales tampoco eran buenas. Una de las razones por las cuales la vista se perjudica y se padece de dolor de cabeza es porque “el Augusta se ve pixelado”.

En Ministerio Público de una dependencia provincial, una trabajadora afirma que “la pandemia hizo que engordara unos kilitos. Antes estaba todo el día en la calle, y, ahora cambió: Pasamos de ir de un lado a otro y seguimos comiendo lo mismo. Tenemos que aprender a adaptarnos. La parte física también se expresa en que 5 kilos me afectan a la columna”.

Las personas que trabajan en Privados de Libertad se sienten muy demandadas e invadidas todo el día, lo cual genera muchos dolores de cabeza e impide un buen descanso. Una trabajadora del sector dice que se toma el día “cuando el cuerpo pide que tiene que parar”.

En el sector Informática puntualizan que, entre las consecuencias, hubo que aumentar la graduación en los anteojos, tienen dolor en las cervicales, cuesta dormir y conciliar el sueño.

¿Las causas? Expresan que son múltiples: por el teletrabajo o por la pandemia, el encierro y la angustia. El encierro también aparece como el motivo del aislamiento y la soledad para el desarrollo de las tareas. Si bien durante la presencialidad, “también se trabajaba en forma individual, conversar ayudaba”. En cambio, ahora “una se queda sola con todo, con todas las historias”. En las entrevistas se revela que “el laburo en equipo ayuda a compartir la carga emocional y también a intercambiar criterios”. Una compañera destaca que ella era quien durante la presencialidad decía que no había que llevarse el trabajo a la casa. Pero sucedía que, luego de la atención, se producía una suerte de catarsis conversando, yendo a “tomar algo”. En cambio, ahora, “el trabajo está en mi casa. La desconexión es relativa. Ya me resigné, estoy en estado de resignación, entrevisto a la gente cuando se puede: ¿quiere que la llame a las 8?, la llamo a las 8. En todos mis audios se escucha a mi nene. Hablo por altavoz y mi pareja se tuvo que fumar todas las conversaciones. Antes tenía un corte, la caminata desde el tren hasta mi casa, me servía”.

El estrés es nombrado repetidamente tanto como origen como causa de situaciones negativas. El personal se estresa, entre otros motivos, por la pandemia (“estar las 24 horas del día los 7 días del año, generó una carga”); por la es-

carez de personal (“todos hacen todos los trabajos y se generan situaciones estresantes que conducen al pedido de licencias psiquiátricas”); por trabajar en áreas de gran complejidad vinculadas con relaciones personales (una empleada relata que “el año pasado estuvo en una Fiscalía y fue fatal”. El trabajo la enfermó). Pero el estrés también lleva a conductas impensadas, tal como dijo una trabajadora de Asistencia a la Víctima, atribuyéndola al estrés: “mi computadora andaba mal y fui y me compré otra. El voluntariado queda como derecho adquirido y encima, quedás como ejemplo frente a los otros”. Para morigerar la situación, realizan “reuniones de equipo cada 15 días, generando cierto tipo de contención para el cúmulo de stress adquirido”.

La ausencia de una distancia y un corte entre la vida laboral y la vida de hogar es entendida como motivo de tensión. Un trabajador comenta que puede apagar el celular, si quisiera, pero que no lo hace porque le cuesta más desconectarse con el problema, “ya que no tengo a mis compañeros de trabajo. Yo salía de la guardia, y me iba a comer una hamburguesa, a tomar una cerveza, y ahora no. Me pongo Netflix y trato de desenchufarme, pero no es lo mismo que cambiar de lugar. Nosotros no llevamos causas, yo no me quedo con una causa en la cabeza [pero aun así] no tengo los momentos de relajación”. En el mismo sentido se expresa una abogada del conurbano, quien dice que “se ‘fuma’ el stress, el ingreso de los problemas a la casa, la dispersión, los errores tontos. El horario es un problema central, se trabaja sábado, domingo y feriados. El stress, lo postural, le está haciendo muy mal y hay que hacer algo para relajar. Ir al trabajo también es como un ‘recreo social’”. Hay quienes destacan la importancia del corte diciendo que “el tiempo del traslado en colectivo era un espacio de reposo”.

7

CONCLUSIONES, REFLEXIONES Y ALERTAS PARA UNA POSICIÓN SINDICAL. ALGUNOS PUNTOS PARA EL DEBATE

Aquí, y a modo de palabras finales, y no de cierre de un proceso complejo y abierto, se puntualiza un conjunto de temas, desafíos y problemas que deben enfrentar los colectivos laborales y la organización sindical en relación al teletrabajo y sus implicancias. Los temas planteados emergen de la identificación de dos tipos de procesos operando en la dinámica laboral del Poder Judicial. Por una parte, el proceso del (paulatino) incremento de la carga laboral que se identifica cuantitativamente en la intensificación del trabajo y cualitativamente en el incremento de las dimensiones mentales y psicológicas/afectivas que implica el teletrabajo. Por otra parte, el proceso de evaluación y contrastación que se desarrolló en este año y medio permite identificar factores que hacen a una valoración positiva del teletrabajo, por sectores de trabajadores y trabajadoras, y a un cierto rechazo a una vuelta a la presencialidad tradicional.

- **¿Todas las tareas son “teletrabajables”?** A lo largo de la investigación se puso de manifiesto la heterogeneidad de las tareas y actividades que comprende el Poder Judicial. Como acontece en otros colectivos laborales, existe una evaluación y una valoración acerca del impacto sobre sus tareas por parte de quienes trabajan. Se distinguen, en este sentido, tareas que en el contexto del trabajo remoto incrementaron notablemente la carga psíquica, especialmente en quienes interactúan de manera directa con violencias, abusos o situaciones de vulnerabilidad.

Existen tareas –como las entrevistas o la atención a víctimas– que deben ser realizadas fuera del espacio familiar de quienes trabajan porque implican la comunicación y la gestión de situaciones traumáticas, de violencia o abuso. La realización de estas tareas en el hogar agrega a quien las lleva a cabo la “necesidad de proteger” a los miembros del grupo familiar de tales situaciones, lo que incrementa notablemente la carga psíquica y mental (por ejemplo, planificar estrategias para que no se escuche; buscar espacios con cierta privacidad, etc.). A la vez, se considera que se alcanzan mejores resultados si estas tareas se realizan de manera presencial, puesto que la comunicación personal permite percibir un cúmulo de información que se pierde en la interacción virtual.

En términos generales, se repite la percepción de otros colectivos acerca de la importancia de las interacciones personales para sostener, mejorar y enriquecer las tareas. Hay quienes señalaron que, al ser virtual, ya no es la misma tarea, que no es comparable la comprensión de la situación y el acompañamiento de la población en forma directa, que mediada por un teléfono o una videollamada.

- **Desestructuración del trabajo prescripto/reorganización del trabajo real.** Como se evidenció en otros sectores, fueron los propios colectivos de trabajo quienes tuvieron que (re)organizar las tareas y “reinventar” procedimientos y rutinas, muchas veces en el marco de exigencias, malos tratos y arbitrariedades crecientes. En este trabajo se registran mecanismos y procedimientos de comunicación, información y cooperación que son fundamentales para el funcionamiento remoto de las dependencias judiciales. En par-

ricular el sector de trabajadoras y trabajadores informáticos vio notablemente incrementada su actividad y sus tareas, teniendo que atender a un colectivo disperso, brindar capacitaciones, optimizar sistemas, etc. Como se adelantó, se considera que este esfuerzo conlleva el incremento notable de la carga laboral – puesto que requiere aprendizajes, prueba/error, recuperar interacciones y procedimientos, etc.–.

- **Los medios de trabajo (equipamiento, conexiones).** De manera dominante, los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial pusieron en marcha sus tareas remotas utilizando sus propios medios de trabajo. Se plantea así el problema de la provisión de medios de trabajo o la compensación por gastos. Para grupos específicos de trabajadoras y trabajadores, la relevancia de tal medida no es meramente económica, sino que hace directamente a la carga laboral. Como se mencionó, en algunos casos esto significó la difusión de medios de contacto privados (dirección de correos electrónicos, celulares), más allá de –y superpuesto con– la implementación de medios de contacto institucionales por parte de algunos equipos de trabajo o juzgados. De modo que la “dilución” de los límites trabajo/vida privada trasciende la cuestión de los tiempos y espacios, y se prolonga hacia los vínculos y contactos.

- **La jornada laboral: los horarios y el flujo de trabajo y el derecho a la desconexión.** Un primer elemento que se desestructura es la jornada de trabajo. En el caso del Poder Judicial, la desestructuración de la jornada se produce a partir de una triple situación:

- la organización de los tiempos que requieren las tareas de cuidado (que se profundizan en contexto de ASPO). Aquí se presentan problemas de yuxtaposición y solapamiento o alternancia repetida a lo largo del día. Resulta imposible distinguir los horarios laborales de los horarios vinculados a las tareas de reproducción. A su vez, se detecta una importante dosis de esfuerzo mental (puesto en la organización de las tareas) y afectivo (puesto en los conflictos y las negociaciones en el espacio doméstico) para generar de alguna forma esa separación;

- las falencias técnicas derivadas de la infraestructura para la conectividad (conexiones de banda ancha) o de los sistemas informáticos que sirven como medios de trabajo. Esto implica interrupciones que generan “poros” de tiempos muertos (que son adjudicados a quien trabaja, cuando en realidad se debe a factores externos) o lleva a diferir la jornada laboral (a horarios extrajornada) en que los sistemas están menos colapsados;

- la implementación de dispositivos tipo “mesas de entradas virtuales” extendió los límites horarios para ingresar trámites, lo que ocasiona un flujo continuo de tareas que, a su vez, deben ser gestionadas en las condiciones arriba mencionadas (con sistemas operativos e infraestructura lenta, que genera “tiempos muertos”).

Las tres situaciones atentan contra el derecho a la desconexión. Los mecanismos y modos de regular la jornada laboral en el marco del trabajo remoto resultarán más eficaces si logran dar cuenta de estas situaciones. Toda vez que la intensificación del trabajo incrementa las presiones y exigencias sobre quienes trabajan, parece importante considerar a los sistemas informáticos como medios de trabajo y, en este marco incorporar la evaluación de su funcionamiento a la discusión de las condiciones de trabajo y poner en cuestión el nivel de exigencia a los trabajadores.

- **La intensificación del trabajo.** Como se mencionó, a lo largo de una década se ha verificado una tendencia a la intensificación del trabajo objetivada en una relación creciente entre la cantidad de expedientes y la cantidad de personal –particularmente en el Poder Judicial de la Provincia de Buenos Aires–. Esta tendencia se consolida en el contexto del ASPO y la implementación paulatina de dinámicas híbridas de trabajo, por cuanto no hay reemplazos para quienes gozan de dispensa o deben tomar licencia por haber contraído COVID o ser contactos estrechos.

Lo planteado hasta aquí revela la centralidad que adquieren el **control y la organización del trabajo** como ámbitos de intervención y discusión –fundamentalmente porque son aspectos que las autoridades suponen solo de su incumbencia–. Cómo se organiza el flujo de trabajo, las formas en que este se procesa, cuáles son los ritmos, entre otros temas, son tópicos para debatir y actuar sobre los factores sustantivos que afectan al trabajo cotidiano. En esta misma dirección, se hace necesario considerar el cuánto y el cómo de los controles (que la informática permite llevar a niveles enormes) sobre quienes trabajan. Este problema, que casi no tuvo relevancia durante la pandemia, puede convertirse en una grave fuente de presión y sufrimiento.

- **Empobrecimiento de las tareas.** Continuando con lo señalado en el punto anterior se puede decir que el “servicio de justicia” en aquellas tareas que suponen relaciones interpersonales en contexto de vulnerabilidad, violencia familiar o de género, temas vinculados a la libertad se empobrece, en ciertos casos sustantivamente. La atención puede pasar a ser formal o insuficiente.
- **Las relaciones laborales cotidianas y el maltrato.** Un punto ampliamente reiterado se vincula con las malas relaciones entre el personal jerárquico y el resto de quienes trabajan. Así, maltrato, descalificación, gritos, etc., parecían ser una situación extendida prepandemia. Aunque no desaparecieron con el trabajo remoto, su frecuencia mermó, o al menos las formas no tienen la misma gravedad. Este puede ser otro aspecto que impulse a no querer retornar a la presencialidad.
- **Pérdida de privacidad y exposición pública.** Otro aspecto importante y que impacta sobre la vida diaria tiene que ver con la pérdida de privacidad de los números de teléfono (y consecuentemente de la persona) de quienes trabajan en temas en atención a terceros. Es así que abogadas, abogados, detenidas, detenidos, personas víctimas de violencia, maltratadores, etc., conocen los datos personales de quienes trabajan en la Justicia, con el consiguiente riesgo que esto implica.
- **Los lugares de trabajo y la preservación de la salud.** Como ya se mencionó, la situación edilicia prepandemia era grave, y los tipos de edificios judiciales (muchos no pensados para la actividad laboral) pueden impulsar a no querer volver a la presencialidad. En ese mismo sentido se trata de espacios que hacen virtualmente imposible garantizar protocolos mínimos que eviten los contagios. Aquí se plantea el problema del “retorno” a la presencialidad: establecer cuáles deberían ser las condiciones básicas para asegurar la protección de la salud y la vida de quienes trabajan en el Poder Judicial.

Problemas de relación con la organización sindical. La nueva configuración de la situación laboral, más allá de los grados que tome el trabajo remoto y la presencialidad, generan numerosos y diversos desafíos para las organizaciones sindicales. La circulación de información en ambos sentidos, los debates, el conocer la problemática cotidiana se dificulta y requerirá nuevas prácticas, herramientas y acciones.

Este es uno de los grandes desafíos para el movimiento obrero: cómo organizar, movilizar y dar la batalla en un entorno híbrido. Cómo incidir en la tecnología, en el uso de la tecnología y en la organización de los procesos de trabajo. No es la primera vez que lo enfrentan los sindicatos ni será la última. Es un proceso abierto.

AUTORES

Oscar Martínez es sociólogo. Integrante del Taller de Estudios Laborales (TEL). Asesor sindical. Docente universitario.

Julia Soul es antropóloga. Investigadora adjunta del CONICET en el CEIL. Integrante del Taller de Estudios Laborales (TEL).

Gloria Rodríguez es historiadora. Integrante del Taller de Estudios Laborales (TEL). Profesora Honoraria UNR. Directora del Núcleo de Estudios del Trabajo y la Conflictividad Social (NET) UNR. Investigadora del ISHIR (UNR / CONICET).

Ignacio Rodríguez es licenciado en Comunicación Social. Coordinador del Observatorio Social de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadores Estatales (CLATE).

EDITOR

Fundación Friedrich Ebert
Marcelo T. de Alvear 883 | 4º Piso (C1058AAK)
Buenos Aires – Argentina

Directora Oficina FES Argentina
Svenja Blanke

Coordinadora Proyecto Sindical Laboral
Mónica Sladogna
en-contacto@fes.org.ar

Equipo editorial
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra | Irene Domínguez
christian.sassone@fes.org.ar

Tel. Fax: +54 11 4312-4296

www.fes-argentina.org

ISBN: 978-987-4439-72-7

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas

de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN 978-987-4439-72-7



TELETRABAJO EN ÉPOCA DE EMERGENCIA

IMPACTO EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD DE LAS Y LOS TRABAJADORES DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD Y PROVINCIA DE BUENOS AIRES



En marzo de 2020 la OMS declaró pandemia a la enfermedad producida por el covid-19. En este marco el Estado argentino decretó el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO), y estableció la modalidad de teletrabajo para múltiples tareas.

Transcurrido más de un año de la implementación de tal modalidad, en el marco del Poder Judicial se evidencian transformaciones duraderas en la organización del trabajo, marcadas por el flujo constante de tareas y la profundización de la digitalización.

En este lapso, los procesos de trabajo se reorganizaron a partir de dinámicas establecidas por los colectivos laborales, con grados variables de presión y demanda por parte de funcionarios jerárquicos.

En el contexto pospandemia, la “vuelta” se da a partir de combinaciones va-



riables entre trabajo presencial y trabajo remoto –según sectores o áreas de trabajo, o situaciones epidemiológicas regionales–.

Se consolida el crecimiento de la relación cantidad de expedientes tratados/personal activo (no licenciado ni exceptuado de trabajar), lo que indica intensificación del trabajo. A su vez, el tiempo de trabajo es más poroso a causa de las deficiencias en conectividad y en el funcionamiento de los sistemas informáticos propios del Poder Judicial. La carga laboral adquiere un contenido diferenciado, específicamente en sus dimensiones cognitiva, psíquica y emotiva. Los principales factores de incremento de la dimensión cognitiva y psíquica de la carga laboral remiten a los esfuerzos necesarios para reorganizar abruptamente la dinámica laboral, reestructurando no solo el trabajo real en



el contexto de desestructuración del trabajo prescripto.

Las dimensiones afectiva y emotiva de la carga laboral se incrementan ante lo que se vive como un trabajo “empobrecido” o “desvirtuado”, ante la autorresponsabilización de quienes trabajan frente a las situaciones a resolver, y la dificultad de sostener la división entre la vida privada y la vida laboral –específicamente en relación con los medios de comunicación como el celular– y las consecuencias que puede acarrear.

En cuanto a la acción sindical, la invisibilización de los colectivos gremiales emerge como una de las principales dificultades en el período. Si bien se valora la importancia de algunas intervenciones y acciones sindicales, los desafíos se centran en la construcción colectiva de demandas y reivindicaciones.

Puede encontrar más información sobre este tema ingresando a:

www.fes-argentina.org