

## Las consecuencias subyacentes del retorno a la presencialidad (Administración Pública Nacional)



### Introducción

La pandemia ocasionada por el virus Sars-Cov2 ha revolucionado prácticamente todos los ámbitos de la vida.

Frente a la prohibición, casi general de la libre circulación se debieron arbitrar los medios necesarios para desarrollar labores a distancia.

A tal fin, en el ámbito judicial, se han sancionado diferentes leyes, acordadas y resoluciones que reglaban las presentaciones judiciales, el diligenciamiento de cédulas y oficios, entre otras cuestiones.

También se sancionó y promulgó el régimen legal del contrato de teletrabajo (Ley N°27.555, reglamentada por el Decreto N°27/2021), que alcanza a aquellas actividades que permiten la prestación de tareas en un lugar distinto a la sede de la empresa, utilizando las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

Por su parte, la Administración Pública ya contaba con normativa vigente en materia de expedientes electrónicos y firmas digitales, que hizo posible la continuidad de la prestación de tareas a distancia, sin necesidad de suspender plazos, a diferencia del Poder Judicial de la Nación, cuyos expedientes tramitaban mayormente en formato papel.

Con idas y vueltas, los sistemas fueron modificados y adaptados, con la finalidad de laborar de manera remota. Bajo esta modalidad se vieron beneficiados, entre otros, los litigantes y los funcionarios, que podían proseguir la tramitación de los expedientes de manera virtual.

Asimismo, cabe destacar que el trabajo a distancia produjo una disminución significativa en la utilización de papel, que permite cuidar el medio ambiente.

El trabajo remoto nos hizo repensar la forma en que concebimos al trabajo:

***¿vivimos para el trabajo?, o ¿trabajamos para sobrevivir?***

### ***Retorno a la presencialidad***

---

A través del decreto de necesidad y urgencia N° 494/2021 el Presidente de la Nación, en acuerdo general de Ministros, en fecha 06 de agosto de 2021 decretó, entre otras cuestiones, el retorno a la presencialidad programada de agentes de todas las Jurisdicciones, Organismos y Entidades de la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL contemplados en el artículo 8° de la Ley N° 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional y sus modificatorias. A tal fin, el mencionado decreto estableció que el retorno debía efectuarse en atención a los protocolos de prevención del Covid-19 existentes. Por otra parte, el referido decreto dejó en manos de la SECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS el dictado de normas complementarias para efectivizar la presencialidad, e indicar con claridad los sujetos exentos de esta modalidad por cuestiones de salud, en concordancia con las recomendaciones e instrucciones del Ministerio de Salud.

Posteriormente, en fecha 30 de septiembre de 2021, mediante el decreto de necesidad y urgencia N°678/2021 el Presidente de la Nación, en acuerdo general con los Ministros, ratificó el retorno a la presencialidad de los agentes de todas las Jurisdicciones, Organismos y Entidades de la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL contemplados en el artículo 8° de la Ley N° 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional y sus modificatorias mencionada en el decreto N°494/2021, pero agregó lo siguiente: *“La o el titular de cada jurisdicción, organismo o entidad comprendido en el artículo 8° de la citada Ley N° 24.156 de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional y sus modificatorias, determinará las adecuaciones que deberán efectuarse en las instalaciones donde se presten servicios, para dar cumplimiento al “Protocolo Covid-19” aprobado por la “Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo” (CyMAT) o al protocolo que resulte aplicable según la normativa vigente”.*

Finalmente, la Secretaría de Gestión y Empleo Público de la Jefatura de Gabinete de Ministros emitió la Resolución N°58/2022 que estableció que *“antes del 1° de mayo del 2022 cada Jurisdicción, Organismo y Entidad de la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL contempladas en el inciso a) del artículo 8° de la Ley de Administración Financiera y de los Sistemas de Control del Sector Público Nacional N° 24.156 y sus*

*modificatorios, debía disponer el retorno a la modalidad de prestación de servicios que era habitual en forma previa a la vigencia del Decreto N° 260 de fecha 12 de marzo de 2020 y sus modificatorios”, es decir, bajo la modalidad presencial.*

Se encontraban exentas de esta modalidad de prestación de tareas las personas pertenecientes a grupos de riesgo incluidas en el artículo 3º, incisos V y VI de la Resolución del Ministerio de Salud N° 627 del 19 de marzo de 2020 y su modificatoria. Estos sujetos debían presentar la documentación médica que acredite tal situación, lo cual, a mi modo de ver, avasalla derechos de raigambre constitucional como la privacidad e intimidad de las personas, siendo de su esfera privada el estado de salud, conforme el art. 19 de la Constitución Nacional. Asimismo, lo prescripto por la normativa citada avasalla el derecho del paciente previsto en el art. 4 de la ley N°26.529, toda vez que, en dichos supuestos, no presta libremente su consentimiento en cuanto a la autorización para dar a conocer su estado de salud a terceras personas.

En este orden de ideas, hubiera sido más fructífero discutir una ley de teletrabajo aplicable a los agentes que desempeñen funciones en el ámbito de la Administración Pública Nacional, permitiendo que los mismos continúen trabajando de manera remota, dado que los sistemas utilizados ya brindaban la posibilidad de prestar labores en un lugar diferente a la sede del Organismo, mucho antes de la declaración de la emergencia pública en sanitaria.

### ***Trabajo de campo- Encuesta***

---

Con el objetivo de conocer la necesidad social de regular la modalidad de teletrabajo en el ámbito de la Administración Pública Nacional se realizó una encuesta que constaba de dieciséis preguntas, la cual ha sido contestada por sesenta y cuatro personas, de un rango etario de entre diecinueve y sesenta y cinco años, entre los que se encuentran estudiantes, abogados y funcionarios estatales. El 39,1% respondió que desarrolla tareas administrativas; el 32,8% indicó que trabaja en sede judicial y el 28,1% desarrolla tareas en otros empleos. El 62,5% presta tareas en un organismo del Estado, mientras que el 37,5% trabaja en una empresa privada.

Las fechas de inicio de la actividad laboral en su actual trabajo rondan entre los años 1980 y 2022.

El 95,3% trabajó durante la pandemia, y sólo el 5,1% no trabajó. De ese porcentaje, el 50% trabajó en modalidad mixta o híbrido (algunos días presencial y otros teletrabajando); el 40,6% desempeñó sus labores bajo la modalidad de teletrabajo y sólo el 9,4% prestó tareas de manera presencial.

Actualmente, el 57,8% trabaja de forma presencial, el 37,5% trabaja bajo modalidad mixta y el 5% presta tareas bajo la modalidad de teletrabajo.

Consultados sobre cuál le parecía la mejor manera de trabajar, el 67,2% respondió que le gustaría trabajar bajo la modalidad mixta (tres días presencial y dos días teletrabajando; o dos días presencial y tres días teletrabajando); el 28,1% indicó que le gustaría trabajar

bajo la modalidad de teletrabajo y tan sólo un 5% respondió que la mejor manera de trabajar era de forma presencial.

En respuesta a las causas de su decisión, se destacan: la posibilidad de pasar tiempo en familia, ejercer la profesión, realizar trámites personales, mayor comodidad, mejor rendimiento para prestar tareas, menor gastos en transporte, mayor descanso, menor tiempo de ocio, mayor concentración al trabajar por las posibilidades tecnológicas que hoy en día se encuentran disponibles para prestar tareas en un lugar diferente a la sede de la empresa, porque es menos estresante, por la mejor administración del hogar, por la flexibilidad horaria, por la optimización del tiempo, entre otras.

Por otra parte, se destaca que, los encuestados, al momento de responder por qué consideran mejor una u otra modalidad de trabajo, han hecho especial hincapié al ahorro de dinero y tiempo de viaje desde sus hogares hasta el lugar de trabajo. Esto es un dato importantísimo, ya que la pandemia nos ha brindado la posibilidad de cambiar la concepción del trabajo. No éramos conscientes del tiempo que perdíamos cuando nos desplazábamos desde nuestros hogares hasta el trabajo, lo que habitualmente lleva entre media hora, a dos o tres horas diarias.

Cabe resaltar también, la respuesta recurrente sobre la administración del hogar y el estrés que genera el traslado diario. Asimismo, los encuestados han destacado los ambientes tóxicos y el tiempo improductivo cuando son obligados a trasladarse a la sede de la empresa u Organismo, pese a que pueden prestar tareas de manera virtual.

La mayoría de los encuestados conciben que, de ahora en adelante, podrían prestar tareas bajo la modalidad virtual, dado que se encuentran disponibles los medios tecnológicos para ello, siempre que la actividad que realicen así lo permita.

Consultados sobre el actual reconocimiento de los gastos de traslado desde el hogar hacia el lugar de trabajo, el 87,9% de los encuestados respondió que su empleador no le reconoció tales gastos, mientras que el 12,1% respondió que su empleador le abona una suma adicional a su salario en concepto de viáticos desde que se le exige prestar tareas de forma presencial.

Por otra parte, se destaca que, en respuesta a la pregunta: ¿ha recibido en los últimos tres meses un aumento de sueldo considerable? El 77,6% respondió que no, mientras que sólo el 22,4% respondió que sí.

Se observa entonces que la mayoría de los trabajadores deben resignar parte de su salario para trasladarse al lugar físico de trabajo, lo cual se traduce en un desmedro económico injustificado.

Finalmente, consultados sobre si consideran importante que se sancione una ley de teletrabajo aplicable en el ámbito de la Administración Pública Nacional, el 87,3% respondió que sí, mientras que sólo el 12,7% respondió que no.

La encuesta realizada denota la necesidad de regular la modalidad de teletrabajo en el ámbito de la Administración Pública Nacional. En tal sentido, se deben fijar las pautas para que los teletrabajadores puedan desempeñar sus labores en un lugar distinto a la sede del Organismo. Para ello resulta fundamental arbitrar los medios disponibles, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Tal como se ha indicado precedentemente, la Administración Pública Nacional cuenta con normativa en materia de firmas digitales y expedientes electrónicos, que facilita y hace posible la realización de actividades laborales a distancia.

Los obstáculos a la protección legal de esta nueva forma de trabajar se encuentran en la concepción arcaica del trabajo, en cabeza de algunos engranajes necesarios para tal regulación. Las herramientas se encuentran disponibles, sólo se necesita promover el cambio de paradigma.

El mundo cambió y con él las formas de relacionarnos y de trabajar. En tal sentido, se deben adecuar las condiciones laborales a las nuevas formas de prestar tareas en un lugar distinto a la sede del Organismo.

### ***Los efectos subyacentes del retorno a la presencialidad***

---

El retorno a la presencialidad ha traído aparejadas una serie de consecuencias, entre las que se destacan:

*Síndrome de burnout (trabajador quemado):* En el campo de la psicología hace ya algunos años atrás se definió al síndrome de burnout como la fatiga laboral o desgaste profesional, caracterizado por un agotamiento intenso y persistente, pérdida de energía, baja motivación, agresividad y extrema irritabilidad en los múltiples ámbitos en los que se desenvuelve el sujeto que lo padece.

Este término se hizo visible durante la pandemia e implica que las personas finalicen su jornada “quemadas”, desmotivadas, agotadas. En tiempos pandémicos se concebía que este síndrome era consecuencia del desarrollo de labores en los domicilios de los teletrabajadores, a través de la modalidad virtual. En este sentido, se interpretaba que los teletrabajadores no encontraban tiempos para desempeñar actividades hogareñas y laborales, es decir, no existían límites temporales para una u otra actividad.

Sin embargo, se observa que dicho síndrome aparece en idéntico sentido cuando los trabajadores prestan tareas de manera presencial. De la misma manera, los trabajadores se sienten agotados, irritables, deprimidos, presentan dolores físicos como dolores de cabeza o de estómago, entre otros síntomas. Ello se debe a que no encuentran el límite entre sus vidas privadas y el trabajo. Cabe destacar que, si no se toman las medidas necesarias para revertir los síntomas del síndrome de burnout, ello puede derivar en consecuencias negativas en la salud de las personas.

El síndrome de burnout puede ser causal de renuncia, ya que los trabajadores se sienten agotados, desanimados y desmotivados.

*Renuncias masivas.* Tanto en EE.UU como en Francia se han registrado renuncias masivas a puestos de trabajo efectivos que, durante la pandemia, eran desarrollados desde el hogar, y actualmente se les exige la prestación de tareas de forma presencial. Este fenómeno de renuncias masivas se conoce como *Gran Renuncia*, y es consecuencia directa del cambio de paradigma laboral: la concepción del trabajo industrial quedó en desuetudo y las personas priorizan el desarrollo de otros aspectos de sus vidas.

En este sentido, muchas empresas permiten el trabajo remoto de sus dependientes, reducen la jornada laboral, otorgan cupones de descuento a sus empleados en centros de recreación o gimnasios, ofrecen un día de descanso adicional, entre otros beneficios. Estas empresas conciben que el trabajo de sus empleados produce mejores resultados si pueden descansar y disponer libremente de sus tiempos de ocio.

Ya no se concibe al ser humano como una máquina de trabajar, sino como sujeto de derecho, que debe priorizar su salud para luego ser productivo.

- *Conciencia del tiempo malgastado.* Al regresar al lugar de trabajo muchas personas notaron que, actualmente, disponen de menor tiempo para ejecutar las tareas hogareñas, las cuales, con anterioridad, realizaban en diferentes momentos del día (cuando desarrollaban sus labores a través de la modalidad virtual). El tiempo perdido durante los viajes de traslado desde el hogar hasta el lugar de trabajo imposibilita la realización de otras actividades, limitando, asimismo, el tiempo de ocio y de descanso, ya que el retorno al hogar insume tiempo extra, el cual podía utilizarse para otros fines.
- *Mayor susceptibilidad e irritabilidad.* Socialmente se observa mayor susceptibilidad e irritabilidad. Puede concebirse que uno de los factores desencadenantes de estos signos se debe a la pérdida de tiempo durante los viajes de traslado desde el hogar hasta el lugar de trabajo y el viaje de regreso. Asimismo, se destaca el hacinamiento en los medios de transporte públicos, y la pérdida de dinero para viajar, lo que se evitaba al trabajar de manera remota.

## **Conclusión**

---

La pandemia del Covid- 19 ha producido numerosos cambios en nuestras vidas. Nos permitió repensar la manera en que concebimos al trabajo y qué rol juega el ser humano a nivel laboral: si es una máquina de producir o produce para sobrevivir.

Entiendo que las condiciones para romper con el estilo tradicional de trabajo se encuentran dadas, y que se han realizado numerosos esfuerzos con el objetivo de concretar el cambio paradigmático de la concepción del trabajo. Esos esfuerzos se traducen en leyes, acordadas y resoluciones que avalan la posibilidad de prestar tareas de manera remota.

La historia de la humanidad nos demuestra que los sistemas presentan quiebres, y frente a ellos resulta necesario llevar adelante acciones para generar un cambio de rumbo.

Sin embargo, entiendo que todavía queda un arduo camino por recorrer en materia de trabajo virtual en el ámbito de la Administración Pública Nacional, ya que resulta necesario, en primer lugar, ser consciente del cambio de paradigma a nivel laboral.

**Citar: [www.grupoprofessional.com.ar/blog/](http://www.grupoprofessional.com.ar/blog/) – GP09092022IGAR**

Copyright 2022 – Grupo Professional – Capacitaciones Jurídicas – Av. Córdoba 1522 – 3er Piso – Ciudad Autónoma de Buenos Aires – Argentina.

*Las opiniones, informaciones y complementos son de exclusiva propiedad y responsabilidad del autor*

**Dra. Gabriela Cherubin**

Abogada recibida en Universidad de Buenos Aires – 2019. Actualmente trabaja en estudio jurídico dedicado a accidentes de tránsito. Disertante. Escritora de diversos artículos de derecho civil y comercial.



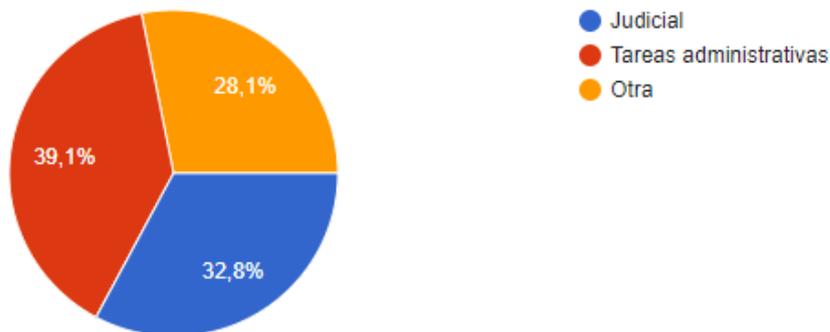
## Anexo- Encuesta

La encuesta fue contestada por (64) sesenta y cuatro personas, de un rango etario de entre (19) diecinueve y (65) sesenta y cinco años, entre los que se encuentran estudiantes, abogados y funcionarios estatales:

Rama o actividad en la que trabaja:

 Copiar

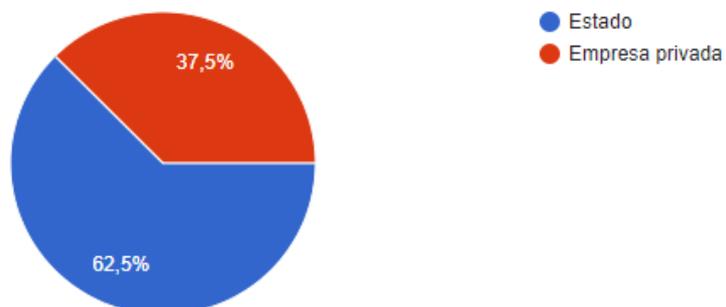
64 respuestas



¿Trabaja en el Estado o empresa privada?

 Copiar

64 respuestas



¿En qué fecha empezó a trabajar en su actual trabajo?

64 respuestas

2012
2017
2016
2/2009
Noviembre 2021
6/8/2020
01/02/2000
marzo del 2022
2014

¿En qué fecha empezó a trabajar en su actual trabajo?

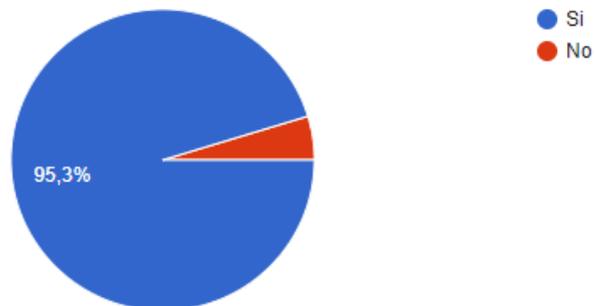
64 respuestas

01/2022
Febrero 2022
12/2019
5/05/2016
2009
Marzo 1991
1/06/2014
18/09/2012
14/02/2010

¿Trabajó en la pandemia?

 Copiar

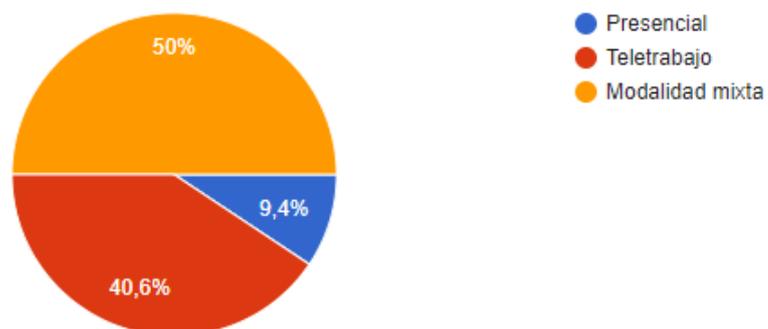
64 respuestas



¿Bajo qué modalidad?

 Copiar

64 respuestas



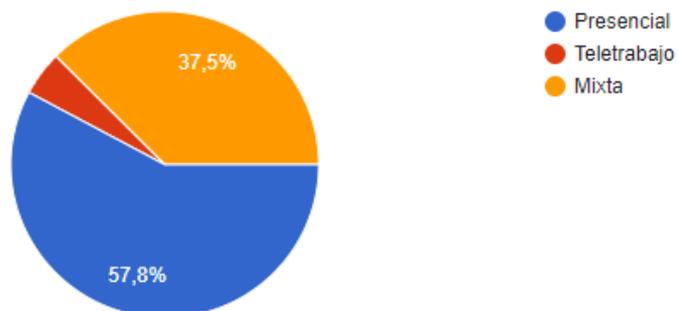
¿Sabía que podía trabajar de manera remota?

64 respuestas



Actualmente, ¿presta tareas bajo la modalidad presencial, teletrabajo o mixta?

64 respuestas



Si pudiera elegir ¿Cuál le parece la mejor manera de trabajar?

64 respuestas



¿Por qué?

64 respuestas

Porque tiene horarios más flexibles

Por la agilidad y lo expeditivo del sistema.

Porque mis tareas se pueden realizar tranquilamente desde mi casa, sin necesidad de asistir. Incluso las reuniones pueden darse por zoom o meet. Entiendo que los cargos mas jerarquicos sí necesitan ir más seguido.

Se requiere el contacto humano si se trabaja en equipo. Si no, modalidad teletrabajo.

Porque creo que al ser un trabajo de confección de documentos y administrativo se puede hacer en casa contando con una pc y conexión a internet

MENOS TIEMPO AFUERA

Porque es la mejor forma de trabajo en la actualidad y porque están dadas las condiciones informáticas para trabajar desde casa. Además por el transporte público que es un caos ir al centro

¿Qué es lo que más extraña de trabajar desde su hogar?

55 respuestas

La.comodidad de no tener que vestirme más elegante No tener que tomar subte, colectivo Tener comida y no tener que salir a comprar

no

no tener que viajar y el día a día con mi hijo, compartís más con la familia

Todas las ventajas que nos ofrece la tecnología para desempeñar mí trabajo.

Comodidad

Nada creo que es improductivo trabajar desde el hogar

Comodidad

La verdad no lo extraño

Las relaciones personales

Si actualmente trabaja de forma presencial, ¿le costó volver a su lugar de trabajo?, ¿Por qué?

58 respuestas

Si, porque en el lugar de trabajo es muy difícil concentrarse, se rinde mucho más trabajando desde casa que presencial

Si Me manejo en transporte publico Pierdo tiempo y riesgos de salud

Sí, por las medidas preventivas x Covid

Me costó, por la inseguridad, fui víctima de robos con armas, viajar en transporte público se volvió complicado por las demoras, la cantidad de gente

Si, porque de manera presencial unos se dispersa más .

El trabajo presencial insume mas gastos de traslados, nafta etc

No, después de tanto tiempo estaba bueno volver

Si, por la carga horaria y el viaje

¿Cree posible trabajar de manera remota de ahora en adelante?, ¿Por qué?

64 respuestas

Si, porque creo que la gente rinde más, tiene más energía, ganas.

Si ,se puede me organice mejor menos traslado

Si. Solo deberían proporcionarse a los trabajadores una computadora, mejorar los servidores y los accesos a internet

Es posible y en mi caso me permite una mayor productividad.

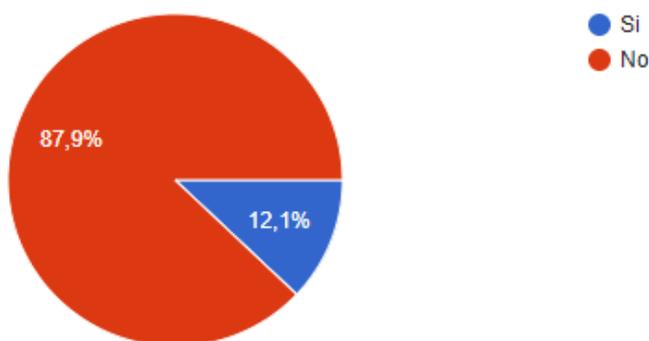
En el resto del mundo hace años se implementa esta modalidad. Debería ser algo ya instaurado acá y que quieran volver atrás luego de haberlo experimentado no parece tener sentido sino un capricho de la patronal.

Es posible, pero también es necesaria la presencialidad, sirve para nutrirse, el debate entre colegas es importante, y en otras áreas sirve por las ideas también.-

 Copiar

Si actualmente trabaja de forma presencial, ¿su empleador le reconoció los gastos de viáticos?

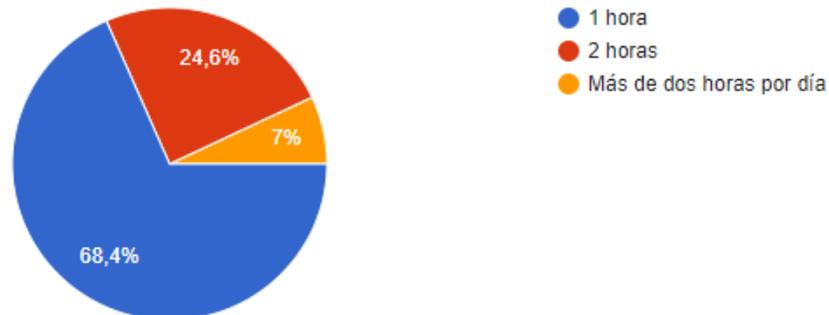
58 respuestas



¿Cuánto tiempo tarda aproximadamente en trasladarse desde su lugar de trabajo hasta su hogar? (Incluya tiempo de ida y vuelta).

 Copiar

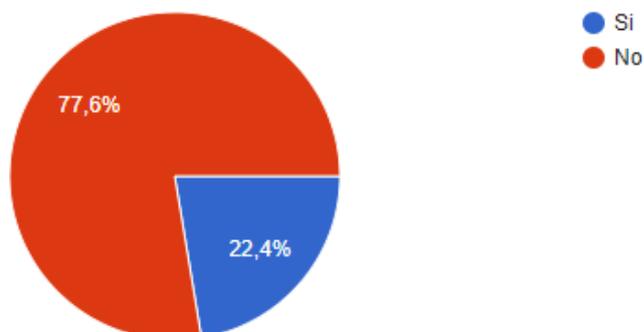
57 respuestas



En relación al sueldo que percibía cuando trabajaba a distancia, ¿ha recibido en los últimos tres meses un aumento considerable?

 Copiar

58 respuestas



¿Considera importante que se debata y sancione una ley de teletrabajo en el ámbito de la Administración Pública?

 Copiar

63 respuestas

