

Consideraciones sobre el trabajo docente universitario en el contexto del COVID-19¹

Las siguientes consideraciones pretenden colocar la discusión a la interna de ADUR en torno a las consecuencias que la llegada del COVID-19 tiene sobre el trabajo que desempeñamos los y las docentes. Algunas de ellas no son ajenas a las implicancias que el teletrabajo tiene a nivel general, pero las mismas se acentúan en un contexto como el actual, marcado por la pandemia y las medidas sanitarias impuestas². Así, y más allá de ser esta una situación excepcional, vale destacar que la propia modalidad de teletrabajo “clásica” no está aún legislada ni suficientemente debatida en el Uruguay, por lo que requiere de un ejercicio de reflexión y atención ineludible en este contexto³.

Asimismo, pretendemos aquí hacer foco en el modo en que la situación de aislamiento afecta específicamente a las mujeres y personas que sostienen tareas de cuidado al interior de los hogares, profundizando las desigualdades pre-existentes. Consideramos que el debate debe apuntar a la búsqueda de respuestas que permitan minimizar los efectos de dichas desigualdades sobre los trabajadores y trabajadoras de la UdelaR.

Algunos elementos para un diagnóstico

1. El pasaje a una modalidad de teletrabajo en el marco de la pandemia de COVID-19 ha afectado de diversas formas a todos los trabajadores y las trabajadoras de la UdelaR. En la mayoría de los casos supuso adaptarse a una nueva dinámica de trabajo, adquirir nuevas habilidades, asumir más actividades de coordinación y gestión de la enseñanza, adaptar el espacio del hogar para ello y disponibilizar nuestros propios recursos (internet, dispositivos, etc.) para llevar adelante la tarea laboral. La mayor exposición y permanencia frente a la pantalla por tiempo prolongado en horas y días, también puede generar un mayor desgaste físico (vista, postura del cuerpo, por ejemplo) al ser la única forma de cumplir con las funciones en las presentes condiciones. Asimismo, esta situación supone una exposición de la intimidad del hogar y la vida personal y/o familiar.

Se incrementaron las exigencias en el desempeño para poder mantener la calidad de la enseñanza, debiendo incorporarse rápidamente competencias pedagógicas, digitales y comunicacionales, cumpliendo con la atención a las necesidades -a veces diversas- del estudiantado en este nuevo contexto.

Está comprobado que el teletrabajo desdibuja fácilmente los límites entre el tiempo de

1 El presente documento fue elaborado originalmente por un grupo de docentes del Departamento de Sociología de Facultad de Ciencias Sociales para fomentar la discusión sobre las consecuencias de la pandemia en las condiciones de trabajo de los y las docentes de FCS, y particularmente sobre las mujeres y personas que realizan tareas de cuidados. La versión actual constituye una reelaboración de aquel documento para ser presentada ante la Convención de ADUR, e intenta dirigir el debate hacia la situación de los y las docentes en general y no específicamente de FCS.

2 Es posible ver ya documentados estos efectos sobre la salud y seguridad de las personas que trabajan. Ver por ejemplo, el documento elaborado por la OIT con motivo del día internacional de la seguridad y salud en el trabajo el pasado 28 de abril, 2020. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_741832/lang-es/index.htm

3 Incluso bajo las características actuales, estrictamente no sería teletrabajo lo que se está realizando, sino trabajo remoto o trabajo desde el hogar.

trabajo y el de no trabajo, por lo que se termina dedicando mayor cantidad de horas al cumplimiento de las funciones laborales. De esta forma, se trabaja más para producir lo mismo o incluso menos que antes de las medidas sanitarias. Concomitantemente, y producto de la rapidez con que estas medidas se impusieron, no se han saldado los acuerdos sobre las metas laborales y los horarios disponibles de trabajo, muchas veces vulnerando no solo el *derecho a la desconexión* en días y horarios usualmente laborales, sino incluso en horarios que no eran laborables y/o fines de semana / feriados. De igual modo, existen referencias que sostienen que la virtualidad de los encuentros deriva en mayor exigencia de concentración y fatiga para quienes participan. Así, no debiera desconocerse que el cumplimiento de las funciones docentes es solo *una* dimensión entre las diversas exigencias que las y los trabajadores de la Facultad tienen, a las que se le suman otras responsabilidades, vinculadas a tareas domésticas, de cuidado y en muchos casos articulación con otros trabajos remunerados.

A la vez que la situación demanda nuevas dinámicas y habilidades, el hecho de estar atravesando un contexto mundial de crisis e incertidumbre, suma nuevas tensiones que impactan en la salud (física, mental y emocional) de trabajadores y trabajadoras y repercuten en el proceso del trabajo y la calidad de sus productos.

Por último, ligado al tema de la disponibilidad de recursos propios que los y las trabajadoras están usando para cumplir con sus tareas laborales, es menester tener en cuenta que muchas veces son compartidos con otros miembros de hogar, generando dificultades para organizar los tiempos de trabajo e incluso garantizar el cumplimiento del mismo con la calidad ideal⁴.

2. Dentro de las diversas situaciones que atraviesa el conjunto de trabajadores y trabajadoras de la UdelaR, se han visto especialmente afectadas las personas que tienen hijos/as y personas en situación de dependencia a cargo.

El cierre de escuelas, jardines y otras instituciones dedicadas a los cuidados, ha colocado a las personas que cuidan de otros/as ante una particular carga, que se expresa en la superposición de tiempos y espacios de trabajos y cuidados. Sumado a esto, la situación de aislamiento hace que no podamos contar con el apoyo de otras redes que habitualmente colaboran en el sostén de los cuidados, como abuelos/as, niñeras, u otras ayudas familiares. Asimismo debe contemplarse la heterogeneidad entre los y las trabajadoras con personas a cargo respecto a: cantidad de hijos/as a cargo y edades, las necesidades de salud y cuidado de personas en situación de discapacidad y/o dependencia por patologías asociadas a la edad, tipos de arreglos familiares en el hogar, y si el trabajador o la trabajadora cuenta con apoyo de otros/as adultos/as en el hogar para compartir los cuidados.

Quienes tenemos hijos/as en edad escolar, preescolar y/o maternal estamos cumpliendo en este momento con compromisos laborales (en muchos casos dentro y fuera de la Udelar), tareas domésticas y de cuidado, como así también actividades de acompañamiento educativo en relación a nuestros hijos e hijas, ya que el cierre de las escuelas supuso un

⁴ Un claro ejemplo son las dificultades que se generan durante encuentros virtuales por zoom cuando se dan simultáneamente al uso de banda ancha en otros encuentros virtuales por otras personas en el mismo hogar.

traslado de estas actividades al ámbito de las familias.

Esto implica que, si antes contábamos con una determinada cantidad de horas de cuidados brindados por instituciones educativas y/o terceras personas para realizar nuestras actividades laborales, en la actualidad debemos resolver las necesidades de cuidados al interior del núcleo familiar. En el mejor de los casos y cuando esto es posible, haciendo turnos entre padres y madres, y a menudo trabajando mientras cuidamos o cuando nuestros hijos/as duermen. Estas demandas se ven intensificadas en los hogares monoparentales, cumpliendo un único adulto/a todas las tareas domésticas, de cuidado y de acompañamiento escolar. Esto reduce el tiempo de trabajo disponible, y reduce también la capacidad de concentración.

3. *Históricamente hemos sido las mujeres las que afrontamos mayoritariamente las cargas de cuidado.* Las desigualdades de género en el hogar - que aún persisten, como lo muestran los estudios de uso del tiempo⁵ - hacen que sean las mujeres quienes mayormente tengan que asumir la necesidad de articular cotidianamente la vida académica, profesional y el trabajo de cuidados, incluso en mujeres y varones con altos niveles educativos.

En las condiciones actuales se agravan dichas tensiones, porque por un lado no se cuenta con las instituciones de cuidado habituales y por otro se incrementan las demandas del cuidado en el hogar. El hogar comienza a ser manifestación de dichas tensiones, afectando la calidad y productividad del trabajo remunerado de las mujeres, pero también probablemente de la calidad de la convivencia y del cuidado brindado a los niños y niñas, pudiendo incluso producirse accidentes domésticos.

En la academia y particularmente en la Udelar las mujeres continuamos sobrerrepresentadas en las posiciones más bajas de la jerarquía institucional. Como algunas investigaciones advierten, existen mecanismos implícitos e invisibilizados que operan generando barreras al acceso de las mujeres a los cargos más altos de la estructura universitaria e incluso del Sistema Nacional de Investigadores (ANII)⁶. Uno de estos mecanismos es la dificultad que está asociada a la sobrecarga de cuidados en las mujeres y las diferentes trayectorias que se generan entre varones y mujeres con niños. La trayectoria académica de mujeres y varones con hijos, es diferente y desigual debido a la continuidad que logran unas y otros en la productividad académica (medida entre otros indicadores como la cantidad de artículos científicos publicados, el número de investigaciones realizadas, entre otras). La posibilidad de concursar, de publicar, de hacer cursos de posgrado se ve afectada en las mujeres durante el nacimiento de los hijos y durante los primeros años o, de forma más prolongada, ante situaciones de salud o discapacidad, lo que hace “rezagar” a las mujeres respecto a los varones, quienes muestran trayectorias más lineales, continuas. Los costos de la reproducción son asumidos en forma importante por las mujeres.

5

<http://www.ine.gub.uy/documents/10181/340523/Uso+del+Tiempo+y+Trabajo+No+Remunerado+2013/5c21b33e-ddde-41cd-a638-4d73e3f75a8d>

6 Ver, por ejemplo, <https://www.hemisferioizquierdo.uy/single-post/2019/06/25/Desigualdades-de-g%C3%A9nero-en-la-ciencia-acad%C3%A9mica-un-tema-molesto>

Por tanto, es claro que durante este periodo de pandemia y confinamiento, con nulos recursos institucionales y familiares de cuidado, la productividad académica se verá afectada entre aquellas mujeres con hijos menores y probablemente esto refuerce la desigualdad entre quienes no tienen responsabilidades familiares o pueden exonerar esta tarea y quienes sí tienen más trabajo en el hogar. Al final del periodo, probablemente se evidencien resultados dispares que afecten mayormente a las mujeres con hijos/as menores.

Algunas propuestas para alimentar el debate

Debido a lo expuesto anteriormente, consideramos que una vez instalada esta realidad, que sabemos se mantendrá por al menos varios meses durante el año 2020, proponemos a continuación algunas medidas para ser debatidas y consideradas:

- TRABAJO

A nivel de docencia, los equipos de trabajo deben acordar de manera explícita modalidades y tiempos de teletrabajo, respetando el derecho a la desconexión tanto durante la jornada laboral como fuera de ella. Asimismo, las actividades planificadas deberán considerar conjuntamente el tiempo que lleva coordinar, planificar, preparar materiales, mantener encuentros virtuales con estudiantes y corregir trabajos, de acuerdo a los contratos de trabajo y tomando en consideración la situación de quienes tienen personas a cargo.

De igual modo, en materia de actividades de investigación, extensión y gestión debe acordarse cuál es la producción posible a demandar en este contexto, más allá de lo que anteriormente al COVID-19 estuviera estipulado. Aquí también teniendo en cuenta el derecho a la desconexión.

En este escenario, parece pertinente discernir cuáles son aquellas actividades que pueden ser re-planificadas y admiten una dilación en el tiempo y cuáles no. Por ejemplo, actividades de docencia y proyectos de investigación financiados por CSIC tienen objetivos y dinámicas relativamente rígidas que resulta difícil alterar. Las actividades de investigación financiadas por los departamentos y unidades académicas, en cambio, pueden ser re planificadas extendiendo los plazos y ajustando las cargas de trabajo. Por su parte, en materia de gestión habrá que distinguir entre actividades que pueden postergarse o re-planificarse y otras que requieren un mayor esfuerzo en este contexto (por ejemplo las vinculadas a la gestión de la enseñanza), y reforzar los equipos de trabajo en caso de que la tarea lo amerite.

Resulta relevante prestar atención a las respuestas que se han dado al tema desde otros centros académicos. En algunos países, por ejemplo, además de revisar y de pactar funciones y productos específicamente mientras dure esta situación, se acordaron licencias especiales o reducciones horarias (que se puedan distribuir incluso de forma de tener días de semana libres) manteniendo el nivel salarial, atendiendo a las situaciones de trabajadores y trabajadoras que requieran especial atención (por ejemplo, de personas a cargo, especialmente niños y niñas, o personas con determinadas patologías que pudieran

estar viéndose afectadas en su salud por estas medidas sanitarias). Conocer estas políticas y pensar a partir de allí medidas viables para la UdelaR debería ser una tarea a asumir en los próximos meses.

- FORMACIÓN

Como es sabido, el énfasis en la formación superior es una de las características de la carrera docente. Los debates enmarcados en la elaboración del nuevo estatuto del personal docente reafirman esta tendencia, siendo la realización de posgrados un aspecto clave tanto en las recontrataciones como en las posibilidades de ascenso.

Para las mujeres que se dedican a la actividad académica, la etapa de formación de posgrado coincide muchas veces con la etapa reproductiva, obligando a desplegar diversas estrategias de apoyos y cuidados.

La situación actual hace que tendamos a postergar el avance en los estudios, priorizando actividades laborales que se imponen como urgentes. Esto, a mediano plazo, seguramente implique rezagos en la carrera académica, impactando directamente en las evaluaciones y posibilidades de ascenso.

Ante esta situación, parece importante discutir medidas que colaboren con el avance en los posgrados de quienes tienen personas dependientes a cargo (primera infancia, situación de discapacidad y/o personas mayores en situación de dependencia). Por ejemplo, en los casos de maestrandos/as y doctorandos/as que no tengan becas, se podría evaluar la extensión de los plazos formales para el avance o la finalización de los posgrados (es decir, entregas de avances de tesis y cantidad de créditos a obtener durante 2020). De igual forma, se podría evaluar la posibilidad de exonerar a estos/as docentes de algunas de sus actividades laborales por un plazo determinado a fin de que puedan culminar los posgrados que cursan. Para quienes cuenten con becas de CAP, se podría solicitar una licencia remunerada en caso de que tengan hijos/as a cargo, como ocurre en dichas becas con las licencias maternales.

- EVALUACIÓN

En términos generales, la evaluación de las actividades docentes desempeñadas durante este período deberá contemplar las particularidades de la situación, atendiendo a la situación personal de los y las docentes y a las actividades que debieron incorporarse a las habituales, particularmente en materia de enseñanza, como se explicitó más arriba. De este modo, las tareas de gestión y coordinación de la enseñanza, la atención continua a estudiantes, así como también el tiempo dedicado a re-planificar la educación a distancia deben considerarse en las evaluaciones docentes. Del mismo modo, las encuestas de opinión estudiantil sobre el desempeño docente deberán ajustarse para incluir este tipo de información.

Adicionalmente, sería importante que las evaluaciones de la ANII y docentes en régimen de DT consideren con especial atención este período, donde es probable que la producción y

divulgación de conocimiento baje o directamente se estanque. En ese sentido, se podría plantear la posibilidad de que el o la docente afectado/a por la sobrecarga de tareas de cuidados opte por tomar en cuenta o no estos meses, tal como actualmente realiza la ANII a la hora de evaluar a las mujeres que tuvieron hijos/as en el período de referencia.

Otra serie de consideraciones tendrán que atender seguramente a cómo se instrumentan las evaluaciones en concursos, teniendo en cuenta las dificultades de producción que muchas personas enfrentan en este período, sobre todo las mujeres con personas a cargo, para evitar que las oportunidades de mejora de las condiciones contractuales o de ascenso se conviertan en un mecanismo más de inequidad, como corolario de este contexto.

Por último, es importante resaltar que estas propuestas suponen un insumo para abonar la discusión colectiva, no pretenden saldar el debate sino abrirlo al colectivo docente de la UdelaR. Esperamos que las mismas contribuyan a pensar y atender las distintas realidades presentes en esta institución.

Soledad Nión, Lucía Pérez, Cecilia Reolón, Ana Vigna, Luciana Scaraffuni, Natalia Moreira, Natalia Genta, Paola Mascheroni, Sofía Angulo, Mariana Fry, Ma. Julia Acosta, Jessica Ramírez, Laura Noboa, Marcia Barbero, Tania Biramontes, Fiorella Ciapessoni, Nilia Viscardi, Valentina Perrota