

# ASALARIADOS DURANTE LA PANDEMIA

LOS EFECTOS SOBRE EL TRABAJO

/informe realizado a partir de la  
Encuesta a trabajadoras y trabajadores  
auto-administrada a escala nacional  
(ETA COVID-19)

ENCUESTA A  
TRABAJADORES Y  
TRABAJADORAS  
DURANTE EL  
COVID - 19



Foto: Laredo Barnet / ig: @laredo\_barnet



Coordinado por  
Macelo Delfini, Ana Drolas, Juan Montes Cató y Lucas Spinosa

# ./ FICHA TÉCNICA



./la muestra. El estudio fue realizado entre el 14 de mayo y el 5 de junio. Está basado en una encuesta aplicada en el marco del ASPO a **1038** trabajadores y trabajadoras a escala nacional en diversas ramas productivas dentro del sector público y privado.

Se implementó través de un formulario virtual que se distribuyó por vía telefónica y correo electrónico. La muestra es de tipo no probabilística.

Se respetó la distribución de casos en función del empleo público y privado y el peso específico de la cantidad de personas empleadas en cada región territorial.

Las regiones fueron definidas a partir de las grandes regiones económicas de la Argentina y de la noción de Área Económica Local.

# ./ PRESENTACIÓN DEL TRABAJO



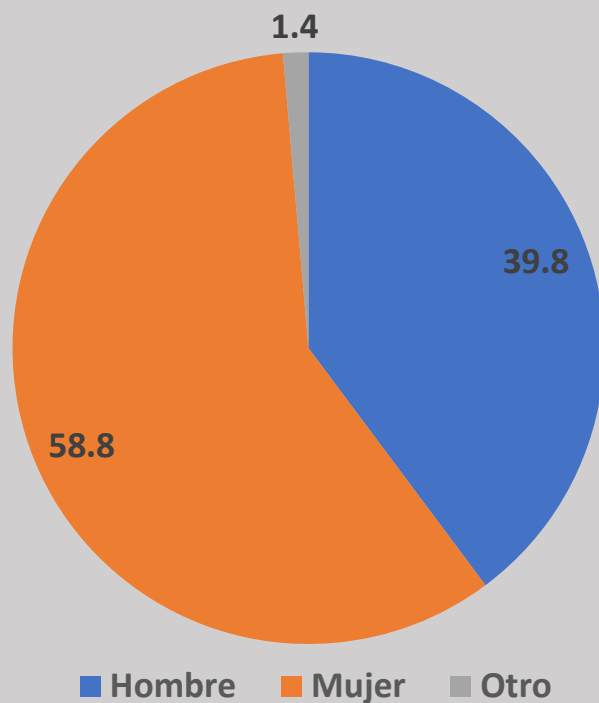
**./por qué.** Frente a las medidas de aislamiento la mayoría de los trabajadores desarrollaron su actividad de manera remota o bajo la modalidad de teletrabajo. Esto afectó las condiciones habituales en que se desempeña la tarea laboral. Con el fin de aportar datos estadísticos sobre la situación laboral en el nuevo contexto, presentamos este Informe (segundo de una serie de estudios cuantitativos) desarrollado en base a un relevamiento de tipo encuesta respondida por trabajadoras y trabajadores en todas las regiones del país.

**./ relevancia.** El contexto actual constituye el mayor “laboratorio global” para estudiar el fenómeno y pensar algunas derivaciones en su implementación.

**./problema.** La expansión del trabajo remoto y del teletrabajo como forma de sostener la continuidad del proceso productivo constituye uno de los fenómenos que emergen como relevante en cuanto somete a los empleados a desarrollar estrategias en condiciones de mucha incertidumbre interrogando el trabajo productivo y reproductivo.

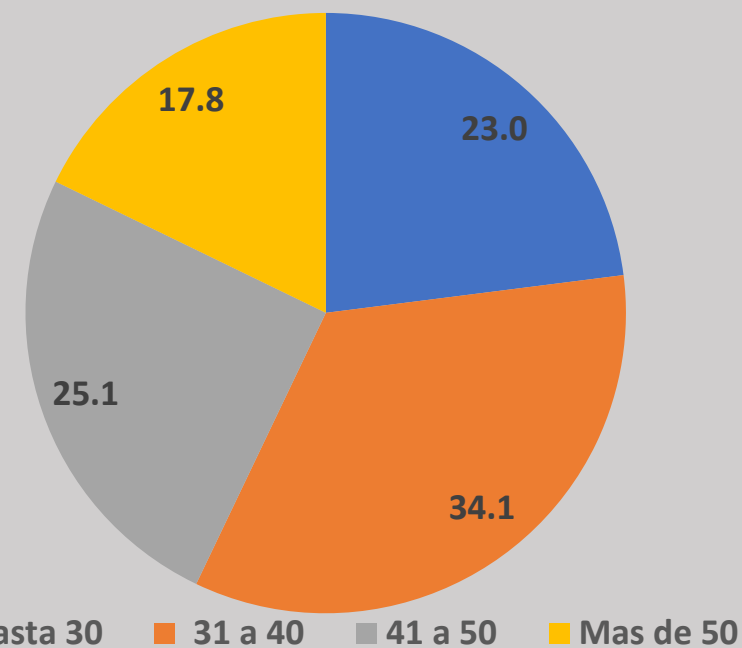
# ./ CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

### Distribución por género



Fuente: encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

### Distribución por rango etario

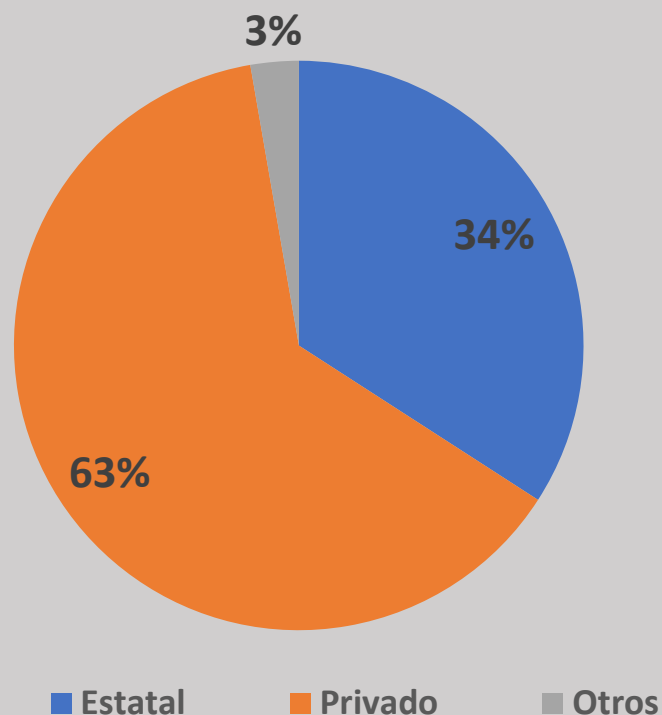


Fuente: encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

# ./ CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

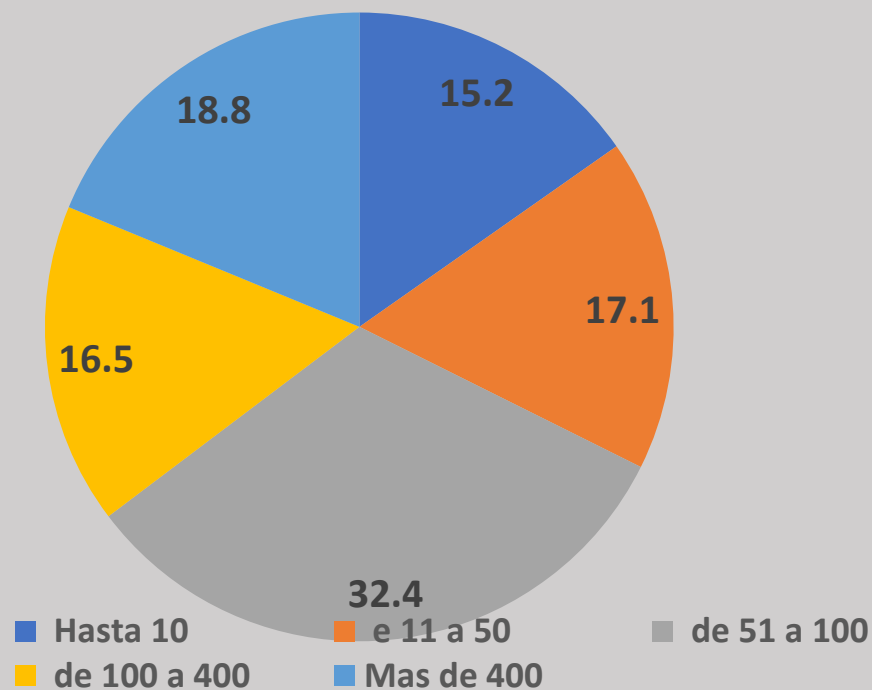


Distribución tipo empresa/institución



Fuente: encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

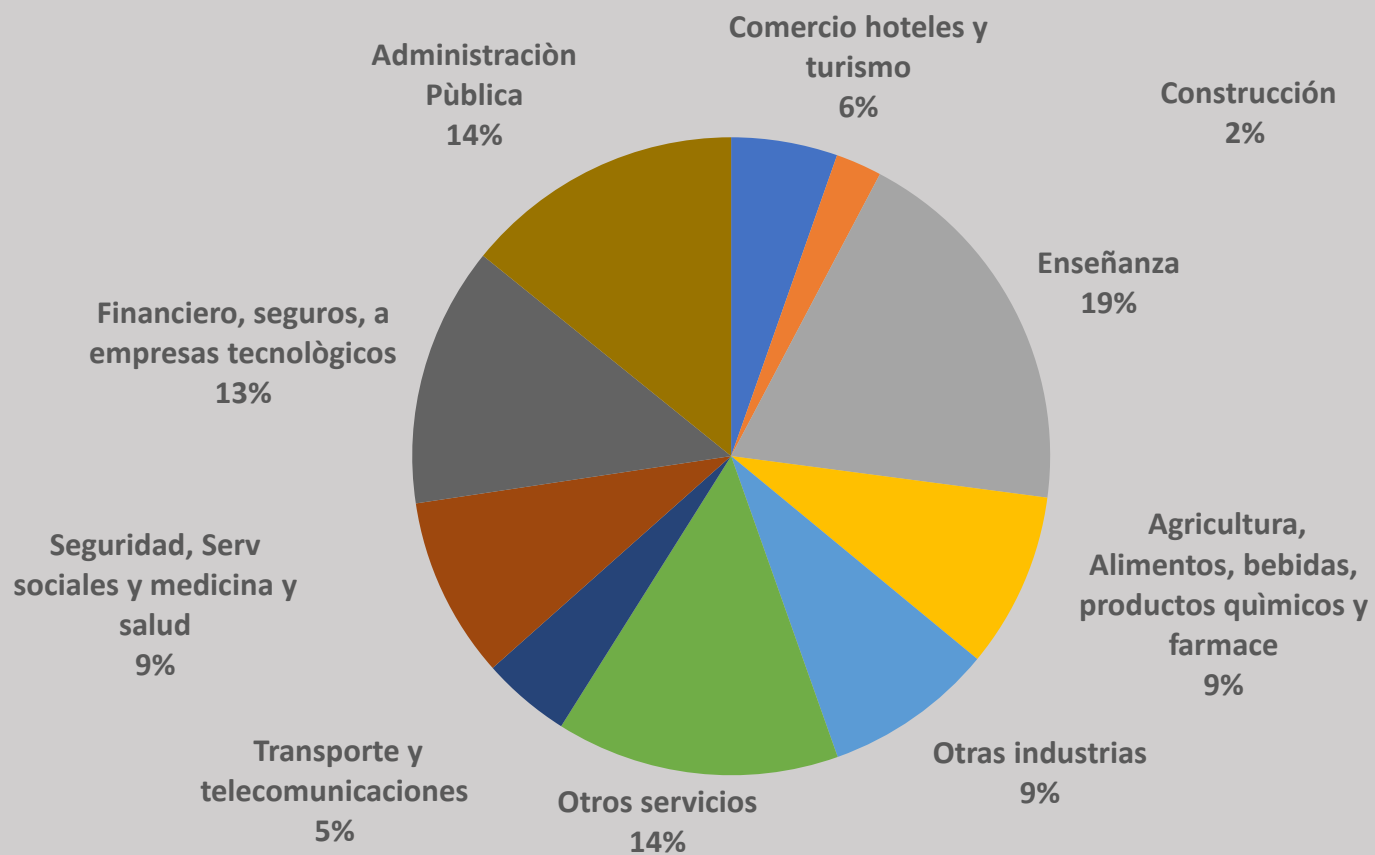
Distribución tamaño empresa empleados



Fuente: encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

# ./ CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

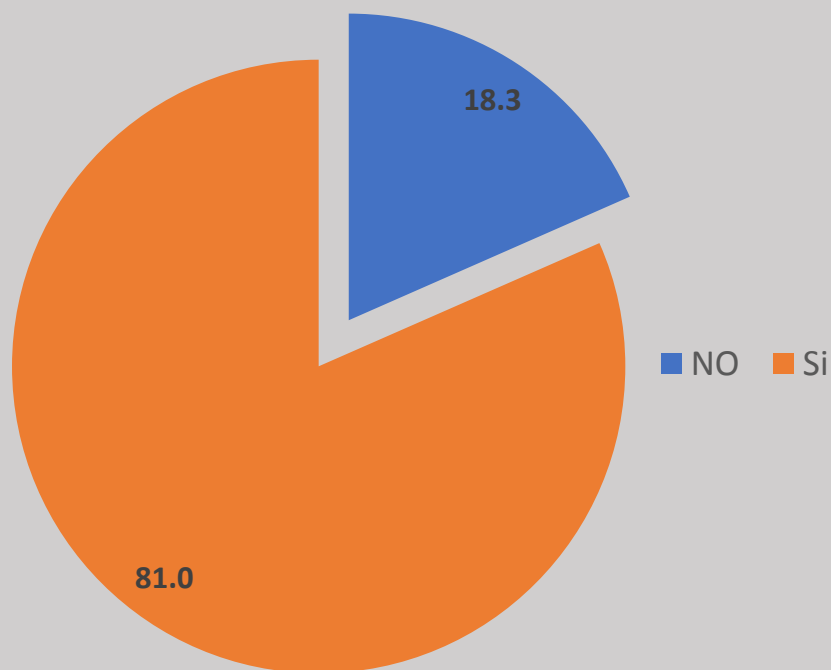
## Distribución por actividad productiva



Fuente: encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

# ./ CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

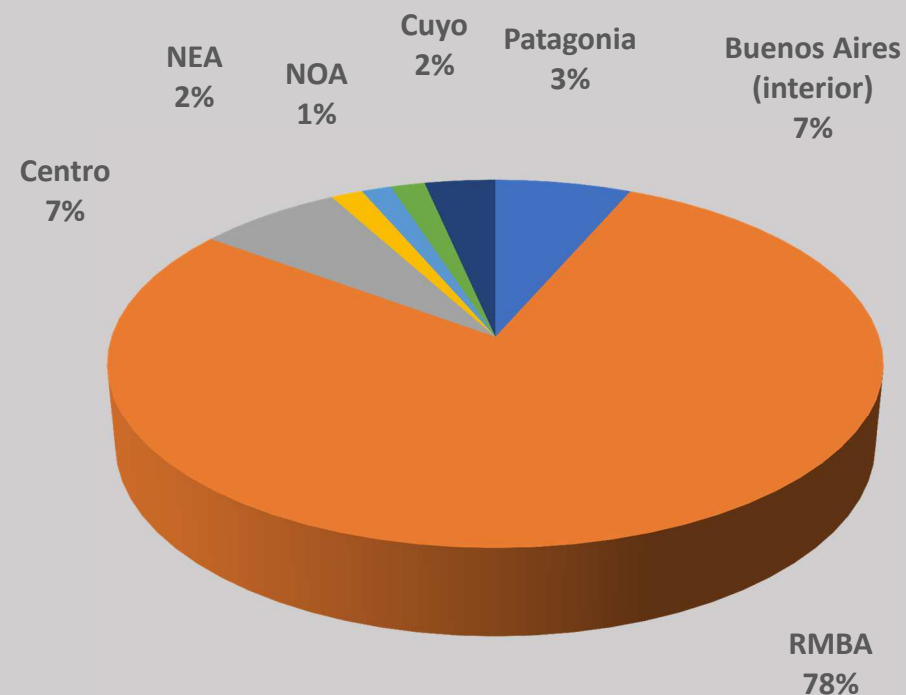
## Empresas/instituciones exceptuadas



**Fuente:** encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

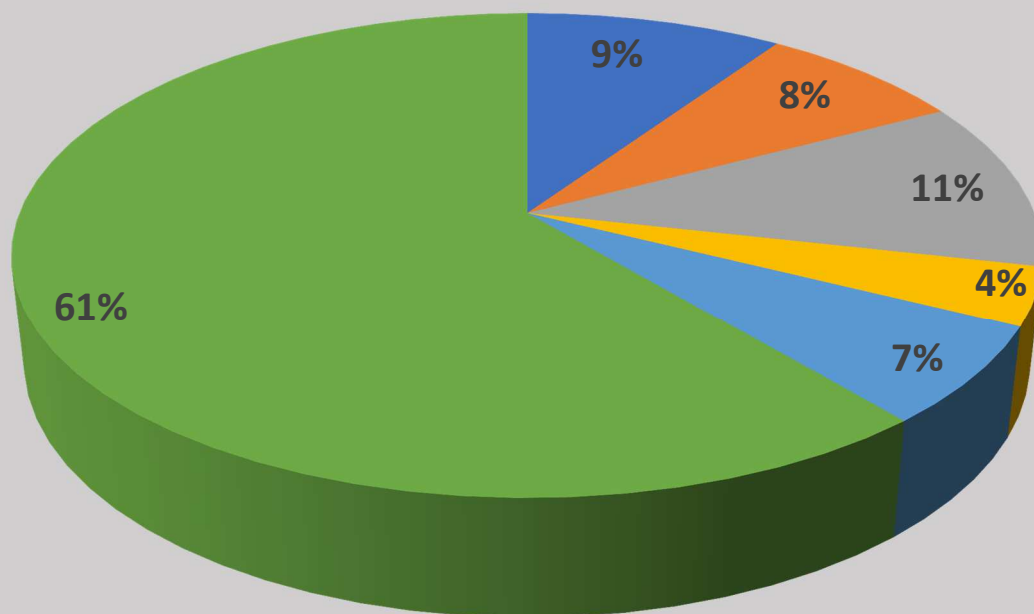
**Nota:** Si = fue exceptuada, no siguió de la forma habitual

## Encuestados por región



**Fuente:** encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

# ./ CONDICIÓN LABORAL DURANTE EL ASPO

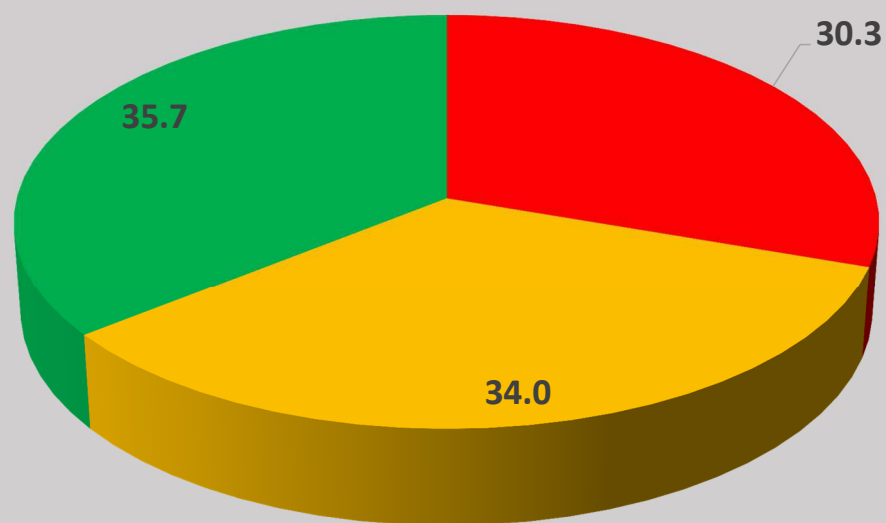


- Concurro al establecimiento y realizo mi tarea de manera habitual
- Concurro unos días de la semana y el resto trabajo desde mi casa
- Suspendido con goce de haberes
- Suspendido sin goce de haberes
- Trabajo menos horas/días por semana
- Trabajo desde mi domicilio de manera virtual

Fuente: encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)



## ./ FRAGILIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO



■ FCT   ■ CMCL   ■ SCL

Fuente: encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

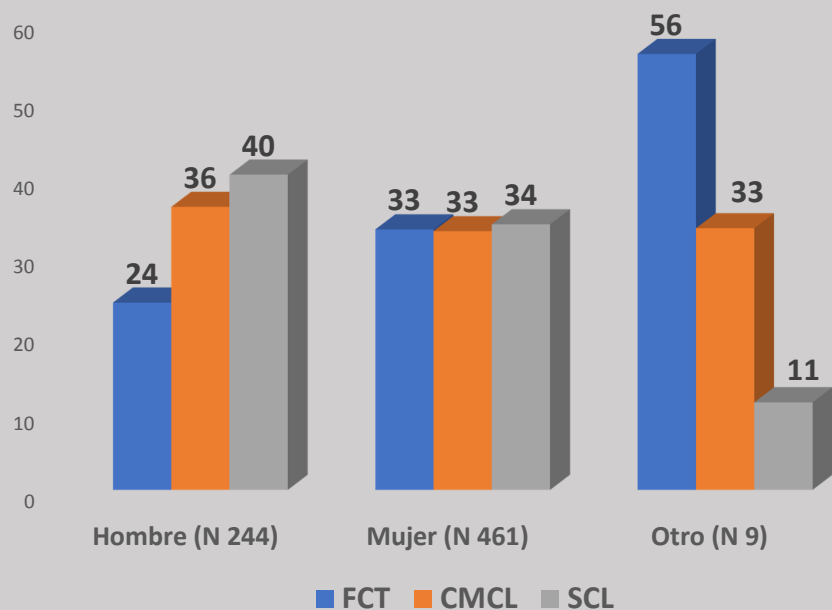
./ A partir de la creación del indicador de condiciones de trabajo, se conformaron 3 categorías. **1) fragilización de las condiciones de trabajo (FCT), 2) Cambios menores de las condiciones laborales (CMCL) y 3) Sostenimiento de las condiciones laborales (SCL).** En el primer caso, la dimensión quedó conformada cuando, se incrementaba el tiempo de trabajo, la producción y se rebajaba el salario o este se sostenía. También se incorporó al FCT, aquellos que mantuvieron el mismo tiempo de trabajo, aunque se incrementó la cantidad de tareas y se rebajó su salario. Además se sumó aquellos que mantuvieron su cantidad de tareas, pero se les incrementó el tiempo de trabajo y su salario fue rebajado. En el otro extremo, SCL, se encuentran aquellos que sostuvieron en sus domicilios, las condiciones laborales previas desarrolladas en el establecimiento, o en algunos casos mejoraron. En tanto que en las CMCL, se encuentran todas aquellas situaciones intermedias.

./ **El 30,3% de los trabajadores realizaron tareas de carácter virtual sufrieron una fragilización de las condiciones de trabajo.**

# ./ FRAGILIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

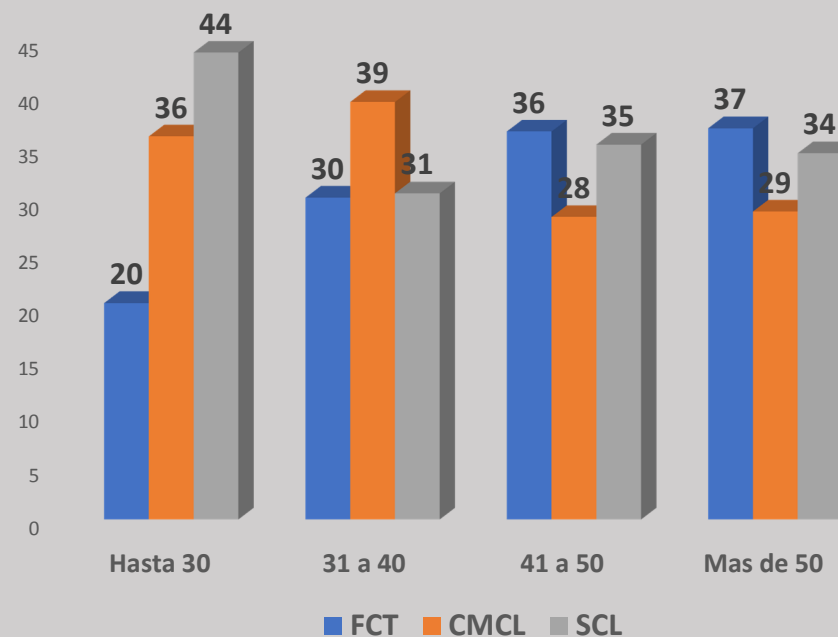


### Fragilidad laboral de la condiciones de trabajo por género



Fuente: encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

### Fragilidad laboral de la condiciones de trabajo por rango etario



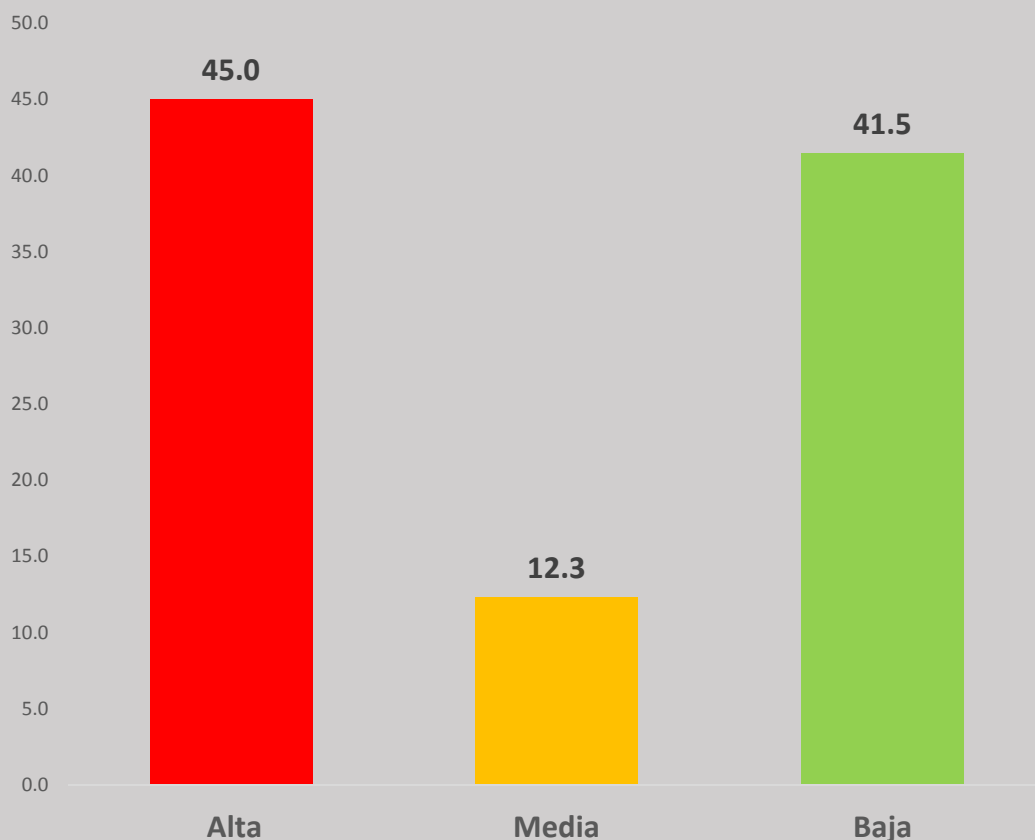
Fuente: encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

# ./ FRAGILIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO



./ En **términos sectoriales**, los trabajadores y trabajadoras de la actividad de comercio han sufrido un proceso de fragilización de las condiciones de trabajo (47%). En esta misma dirección se encuentran los trabajadores de la enseñanza, que si bien, la mayoría no han visto reducido sus salarios, el incremento de las tareas y del tiempo de trabajo intervienen de tal forma que induce al desarrollo de altos niveles de fragilización (47%). Entre los trabajadores menos afectados, se encuentran aquellos vinculados a las actividades que estuvieron exceptuadas, la administración pública y en menor medida a los sectores financieros, seguros y tecnología.

# ./ RECONFIGURACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

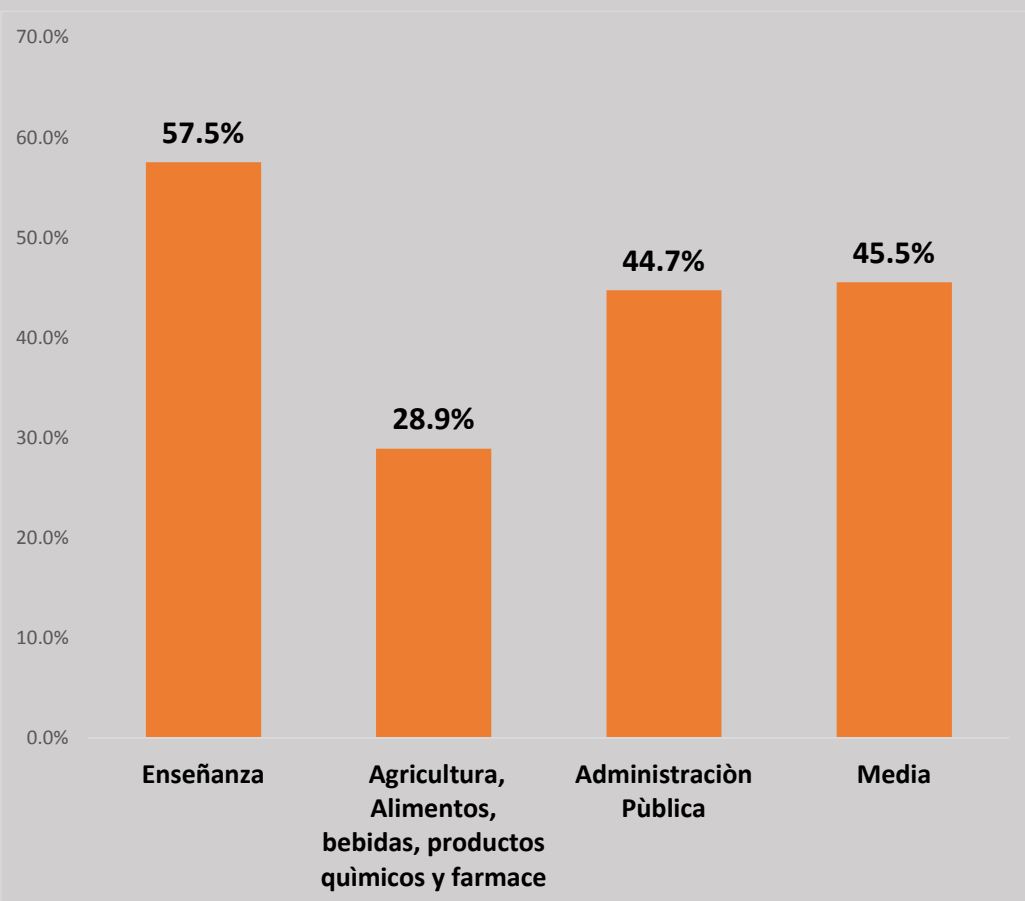


Fuente: encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

./ Para observar las posibles modificaciones en el tiempo de trabajo, su alcance y profundidad, se construyó el indicador reconfiguración del tiempo de trabajo partiendo de las siguientes variables: **a) trabajó más, igual o menos tiempo que antes; b) previsión en la conclusión de la jornada de trabajo; c) actividades laborales por fuera del tiempo estipulado.** A partir de la combinación de estas tres variables obtenemos un indicador que proyecta conjuntos de trabajadores que han tenido una alta, una media y una baja reconfiguración del tiempo de trabajo.

./ Del total de trabajadores relevados el **45%** ha visto fuertemente alterada la jornada con las consecuencias que ello tiene en la organización entre el tiempo productivo y reproductivo.

# ./ RECONFIGURACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO



./ Los datos no se comportan del mismo modo en todos los sectores productivos debido a las características técnico-científicas de cada actividad, a factores organizacionales y a las características de las relaciones laborales.

./ El impacto de la reconfiguración si bien es alto para el total del universo sectores como la enseñanza fueron particularmente afectados.

Fuente: encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

# ./ RECONVERSIÓN AL TELETRABAJO

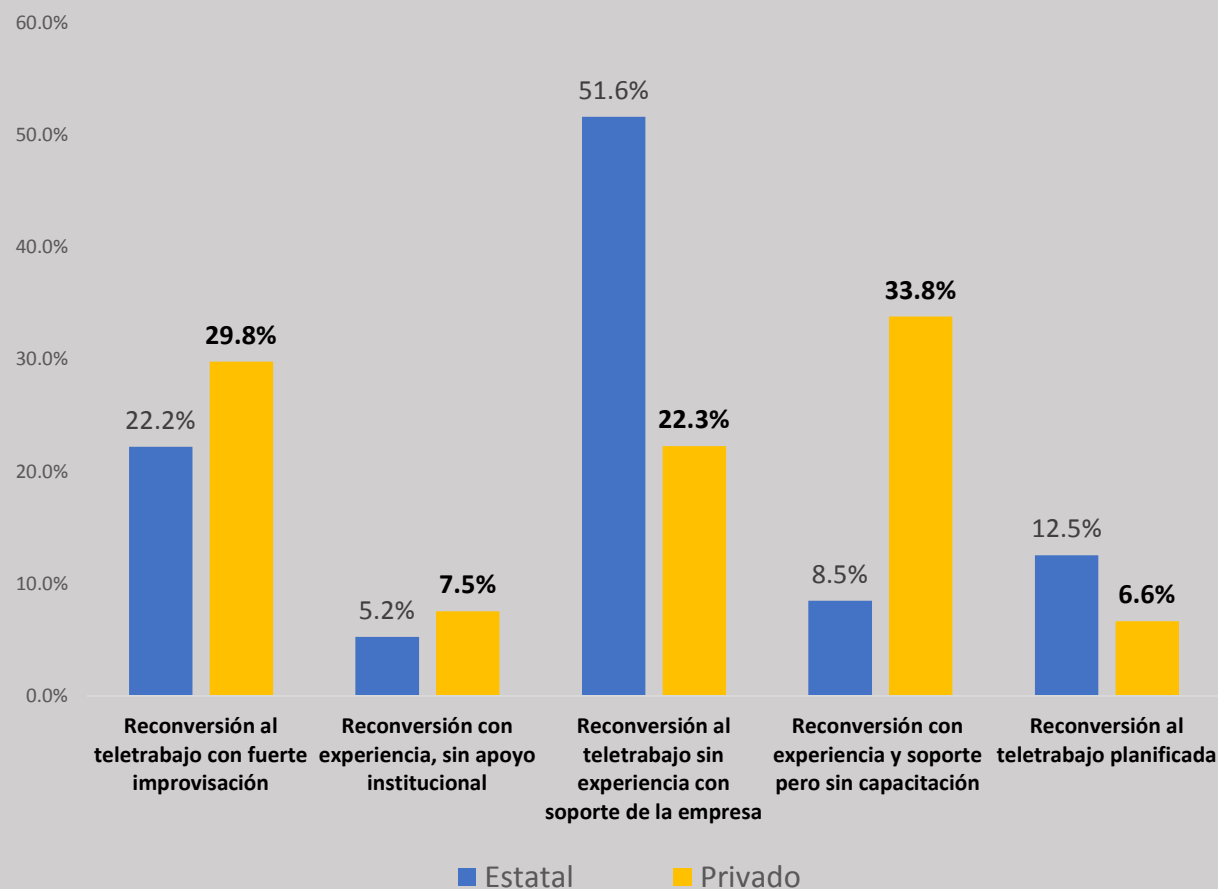


Fuente: encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

./ Para acercarnos a este problema interesó evaluar tres dimensiones claves para pensar las condiciones de reconversión: a) experiencia previa en el uso de esta modalidad; b) capacitación en la gestión de plataforma, recursos y adecuaciones; c) la provisión por parte de la empresa/institución de medios informáticos.

./ Las diferentes combinaciones proyecta en sus extremos dos situaciones diametralmente diferentes: por un lado un tipo de reconversión al teletrabajo con un fuerte grado de improvisación (sin experiencia, sin capacitación y sin que la empresa provea de los medios de trabajo = **26,9%**) y por otro un reconversión relativamente planificada donde se observa un apoyo más claro de parte de las empresas/instituciones para el desenvolvimiento de las tareas (9%). Entre estas dos situaciones se ubican realidades intermedias donde pueden observarse apoyos disímiles, pero **en su conjunto hablan de una débil institucionalidad del proceso de reconversión.**

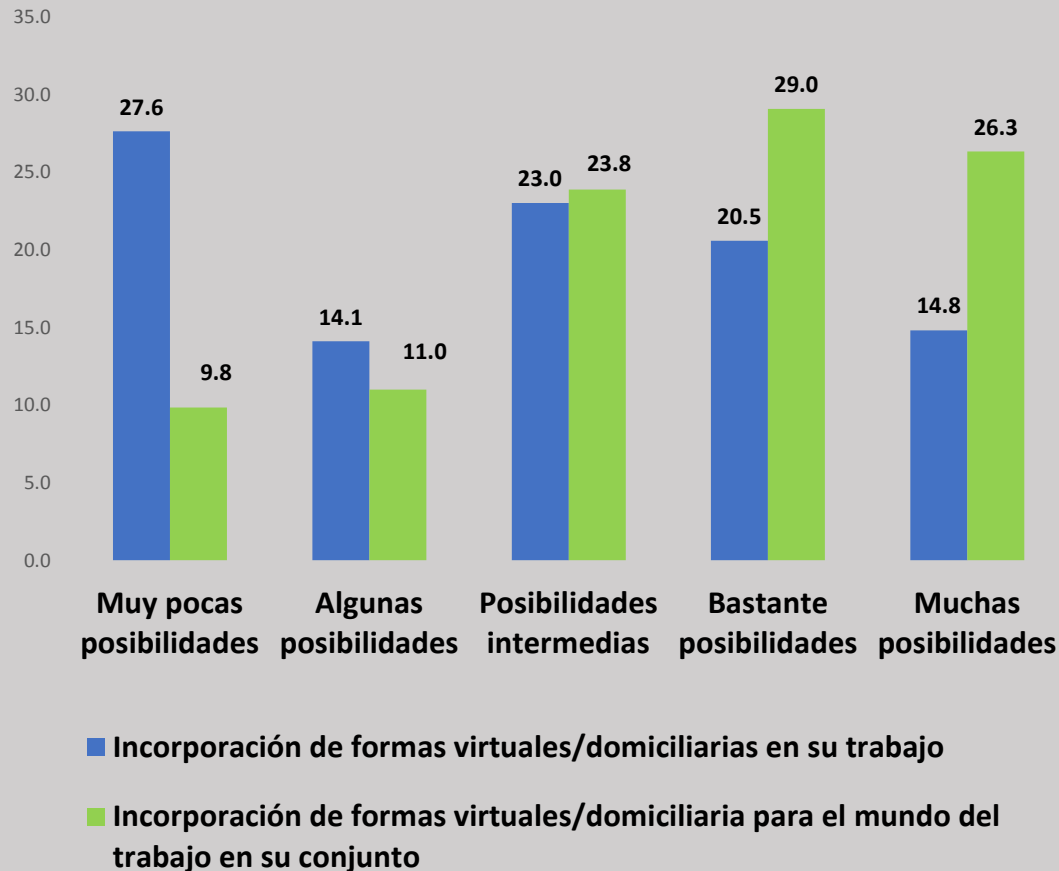
# ./ RECONVERSIÓN AL TELETRABAJO



./ La reconversión adquiere diversas morfologías, por ejemplo en relación al tipo de empleo estatal y privado. Entre otras diferencia es notorio situaciones intermedias donde si bien el sector estatal carecía de experiencias previas tuvo grados de apoyo más claro.

**Fuente:** encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

# ./ EXPECTATIVAS PARA LA POS PANDEMIA



./ Entre los entrevistados no hay una tendencia unánime a creer que sus tareas laborales se verán alteradas y reconvertidas al teletrabajo o a la nueva normalidad. Si bien alrededor de un 80% lo ve como algo que puede suceder, al dividirlo en cinco categorías entre los que lo ven como poco probable y en el otro extremo como muy probable, aparece una distribución más o menos equitativa con una tendencia positiva. Un 11% lo ve muy poco probable, y otro porcentaje igual de trabajadores y trabajadoras como algo probable. Dentro de las respuestas más positivas, un 24% lo ve como una posibilidad intermedia, y un 29% y 26% como bastante y muy posible respectivamente.

Fuente: encuesta ETA-COVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)



# ./ EXPECTATIVAS PARA LA POS PANDEMIA

## Preferencias laborales a la salida del ASPO



./ Como puede observarse, casi el 25% ha manifestado que prefiere sostener el sistema de anterior de trabajo desde el establecimiento, en tanto que solo el 13% responde que prefiere la instancia del teletrabajo como formato laboral.

./ Una mayoría sostiene como preferencia la posibilidad de instancias de teletrabajo y el desarrollo laboral en el lugar donde lo desarrollaba habitualmente.

# ./ CONSIDERACIONES FINALES



./ El teletrabajo si bien se trata de una modalidad que tiene ya cuarenta años de existencia -potenciada por la convergencia entre tecnología y comunicación- la coyuntura actual de pandemia la colocó como un banco de experimentación nunca vista por su amplitud.

./ Al colocar el foco de análisis en las nevaduras de su implementación pueden extraerse algunas conclusiones sobre las tensiones a las que está sometida esta modalidad y en especial reflexionar sobre su impacto duradero en las relaciones del trabajo. Para los empresarios constituye una oportunidad para imponer diferentes formas de flexibilización laboral; tercerización y externalización; como así también estrategia de disciplinamiento laboral. Todo ello de la mano de un aumento de la productividad explotando la fuerza de trabajo en términos absolutos y relativos.

# ./ CONSIDERACIONES FINALES



./ Se observa una fuerte tendencia hacia la fragilización, la reconfiguración del tiempo de trabajo en clave precarización y una fuerte reconversión con altos grados de improvisación en su implementación. Esta última supone que el proceso de trabajo sostiene su continuidad pero con una fuerte «desrenposibilización» de la empresa/institución trasladando las obligaciones en el desarrollo óptimo de la tareas sobre las trabajadoras y trabajadores.

./ Este panorama preocupante sobre la experiencia de implementación del teletrabajo no debe ser proyectado sin mediaciones subjetivas, para ello interesó comprender cómo es interpretado el futuro del trabajo en el marco de fuertes incertidumbres.

# ./ CONSIDERACIONES FINALES



./ Será necesario atender a una serie de problemas sustantivos si se pretende que esta modalidad no constituya un nuevo sendero presentado como inexorable y que suponga una marcha a toda velocidad hacia una mayor precarización del trabajo. Resulta importante atender: a) posibles cambios en los derechos y condiciones de contratación; b) aumentos de riesgos para la salud; c) consecuencias en la vida cotidiana extra laboral; d) debilitamiento de los colectivos de trabajo y de la construcción de la herramienta gremial.

./ La pandemia nos ha mostrado con toda su brutalidad cuán lejos pueden llegar las formas de explotación sobre todo en aquellas modalidades que los apologistas del teletrabajo promocionaron como la panacea. Se necesitará mucha intervención estatal y gremial para que no se constituya en una nueva vía de vulnerabilidad laboral.