

Aportes para pensar la pospandemia covid-2019

**Innovaciones
y nuevos procesos de trabajo**

Julio C. NEFFA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO

Rector

Hugo O. ANDRADE

Vicerrector

Manuel L. GÓMEZ

Secretaria Académica

Roxana S. CARELLI

Secretaria de Investigación, Vinculación Tecnológica y Relaciones Internacionales

Adriana M. del H. SANCHEZ

Secretaria de Extensión Universitaria

Esteban SANCHEZ a/c

Secretaria de Administración

Graciela C. HAGE

Secretario Legal y Técnico

Guillermo E. CONY

Secretario General

Esteban SANCHEZa/c

Consejo superior

Autoridades:

Hugo O. ANDRADE

Manuel L. GÓMEZ

Roberto C. MARAFIOTI

M. Liliana TARAMASSO

Pablo A. TAVILLA

Consejeros

Claustro docente:

Adriana A. M. SPERANZA

Adriana M. del H. SANCHEZ (s)

Juana T. FERREYRO (s)

Andrés F. MOLTONI (s)

Claustro estudiantil

Facundo E. DE JESÚS

Patricia M. ROMANO

Claustro no docente

Carlos F. DADDARIO

Secretario ad-hoc:

Esteban SANCHEZ

Aportes para pensar la pospandemia covid-2019

**Innovaciones
y nuevos procesos de trabajo**

Julio C. NEFFA



Neffá, Julio César

Aportes para pensar la pospandemia COVID-19 : innovaciones y nuevos procesos de trabajo / Julio César Neffá. - 1a ed. - Moreno : UNM Editora, 2020.

Libro digital, PDF - (Biblioteca de Relaciones del Trabajo)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-782-036-2

1. Relaciones Laborales. 2. Pandemias. I. Título.

CDD 306.36

Departamento de Economía y Administración
Director-Decano: Pablo A. TÁVILLA

Colección: Biblioteca de Relaciones del Trabajo
Directora: Sandra M. PÉREZ

1a. edición: octubre 2020

Tirada: 500 ejemplares

© UNM Editora, 2020

Av. Bartolomé Mitre 1891, Moreno
(B1744OHC), prov. de Buenos Aires, Argentina
(+54 237) 425-1619/1786, (+54 237) 460-1309,
(+54 237) 462-8629,
(+54 237) 466-1529/4530/7186, (+54 237)
488-3147/3151/3473

Interno: 154

unmeditora@unm.edu.ar

<http://www.unm.edu.ar/editora>

<http://www.facebook.com/unmeditora/>

ISBN (edición impresa):xxxxxx

ISBN (edición digital): xxxxxx

Las ediciones electrónicas (E-Book) de UNM Editora pueden adquirirse a través de la página web de la editorial: <http://www.unmeditora.unm.edu.ar/>, en formato pdf

Libro de edición argentina

Queda hecho el depósito que marca la Ley 11.723

Prohibida su reproducción total o parcial.

UNM Editora

Consejo Editorial

Miembros ejecutivos:

Roxana S. CARELLI (presidente)

Adriana M. del H. SANCHEZ

M. Liliana TARAMASSO

Pablo A. TAVILLA

Roberto C. MARAFIOTI

L. Osvaldo GIRARDIN

Pablo E. COLL

Juan A. VIGO DEANDREIS

Florencia MEDICI

Adriana A. M. SPERANZA

María de los Á. MARTINI

Miembros honorarios:

Hugo O. ANDRADE

Manuel L. GÓMEZ

Departamento de Asuntos Editoriales

Pablo N. PENELA a/c

Área Arte y Diseño:

Sebastián D. HERMOSA ACUÑA

Área Servicios Gráficos:

Damián O. FUENTES

Área Supervisión y Corrección:

Gisela COGO

Área Comercialización y Distribución:

Hugo R. GALIANO

Área Legal:

Martín O. MONEA

Diagramación:

Josefina DARRIBA

Este libro se terminó de imprimir en octubre de 2020 en la Universidad Nacional de Moreno, Provincia de Buenos Aires.



Libro
Universitario
Argentino



Presentación

El Dr. Neffa, Profesor Emérito de esta casa de estudios, nos ofrece una contribución por demás pertinente y actual, ante la situación que atraviesa el mundo y que ha obligado a modificar gran parte de las actividades humanas, en particular las del campo del trabajo, campo en el que se vislumbran mayores cambios e incertidumbres en un futuro no muy lejano, después del confinamiento que nos ha impuesto la pandemia de COVID-19.

En este trabajo, el autor indaga sobre las posibles repercusiones en los procesos de trabajo, partiendo de una reflexión sobre las 3 grandes crisis que simultáneamente atravesamos: la crisis económica, la crisis ecológica y la crisis de la pandemia misma, cuya relación sinérgica y combinada multiplica sus efectos negativos en todos los órdenes de la vida misma.

No obstante, y sin desconocer los riegos, las contradicciones, y la correlación de fuerzas decididamente adversas, nos propone una visión esperanzadora, basada en el optimismo de la voluntad para hacer frente colectivamente y de manera pluralista, a los riesgos de los nuevos procesos de trabajo que se han venido gestando desde antes de la pandemia y, al mismo tiempo, contribuir a la construcción de una economía social, nacional, popular, democrática y solidaria.

Se trata de una obra decididamente orientada a ofrecer pistas y propuestas para la recuperación social, económica y laboral de nuestro país, desde la perspectiva, claro está, de seguir defendiendo y promoviendo los derechos del trabajador.

En este sentido, este valioso trabajo que ofrece la Universidad, por intermedio de su sello editorial, es una genuina contribución para enfrentar los desafíos que como pueblo debemos atravesar, asumiendo el rol estratégico que nos cabe al orientar nuestras capacidades y mayores esfuerzos en investigación, extensión, vinculación tecnoló-

Julio C. NEFFA

gica y demás actividades académicas desarrolladas por la comunidad universitaria, con eje en la emergencia sanitaria del COVID-19.

Lic. Sandra M. PÉREZ
*Coordinadora-Vicedecana
de la Carrera de Licenciatura en Relaciones del Trabajo
Departamento de Economía y Administración*

Hugo O. ANDRADE
Rector

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO

Índice

INTRODUCCIÓN.....	11
PRIMERA PARTE	15
LAS TRES GRANDES CRISIS	15
I. La crisis macroeconómica.....	15
1. Evolución del PBI y previsiones a nivel mundial	15
2. El impacto de la crisis sobre América Latina.....	24
3. Perspectivas para la macroeconomía argentina.....	29
4. La evolución de las tasas de actividad y de empleo ..	34
5. Las políticas sociales implementadas	46
II. La crisis del modo de producción.....	52
1. Las características esenciales del Modo de Producción Capitalista	53
2. La emergencia de otro modo de desarrollo	55
3. Un cambio geopolítico sin conflicto bélico.....	64
III. La crisis sanitaria	67
1. La crisis ecológica: el origen de la pandemia	67
2. El significado de la pandemia.....	70
SEGUNDA PARTE	81
POTENCIALIDADES Y RIESGOS DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS.....	81
I. Cambios y reestructuración del MPC	82
II. El teletrabajo: un nuevo proceso de trabajo	88
1. Caracterización del trabajo remoto a distancia conectado.....	91
2. Ventajas, desventajas y restricciones del TRADC	93
3. Teletrabajo y relaciones de trabajo. El impacto previsible de la nueva Ley.	100
ANEXO	131
III. La economía de plataformas: un nuevo trabajo atípico....	133
1. Particularidades del tiempo y del proceso de trabajo ..	145

2. ¿Quiénes son esos trabajadores?	147
3. Las reivindicaciones formuladas	147
4. Especificidades de la relación salarial	148
5. El impacto sobre la salud de los trabajadores.....	151
TERCERA PARTE.....	157
EL TRABAJO DESPUÉS DE LA PANDEMIA	157
I. ¿Qué hacer para no volver a la vieja normalidad?	157
II. Propuestas para discutir un nuevo modo de desarrollo	161
CONCLUSIONES	181
BIBLIOGRAFIA	187

Introducción

Esta publicación es el resultado de varios proyectos de investigación desarrollados en la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO en el seno de equipos pluridisciplinarios y en colaboración con el CEIL del CONICET, la UNLP, y la UNNE. Se trata de una contribución que tomó forma en el contexto de la irrupción de la pandemia COVID-19 y la crisis recesiva que venía transitando la economía argentina agravada por esta circunstancia.

Hemos movilizado varias metodologías para su redacción: además de los textos teóricos, hemos recurrido a numerosos libros, revistas académicas, periódicos y participado en videoconferencias que se han multiplicado durante estos últimos meses y que nos permitieron intercambiar y reflexionar, abriendo nuevos horizontes de reflexión. Se trata de una publicación que tiene por propósito descubrir la naturaleza y el impacto de la pandemia y de las nuevas tecnologías sobre los trabajadores, poniendo el foco en dos procesos de trabajo que se han potenciado y extendido en este contexto.

Un primer objetivo es el brindar una visión de conjunto sobre tres grandes cambios que ocurren simultáneamente a nivel mundial: la crisis económica, la crisis ecológica y la pandemia, cuya relación sinérgica y combinada multiplica los efectos negativos. Estos cambios impactaron sobre la economía mundial, en América Latina y también en nuestro país. Se creó así la urgente necesidad –y a la vez las condiciones– para que se formule, de manera participativa y con el aporte de los actores sociales, un plan sustentable de desarrollo económico y social; y se adopten políticas coherentes y sustentables. Analizamos brevemente esas tres grandes crisis con información de referencia hasta la primera mitad de 2020.

Las potencialidades y riesgos que surgen de la utilización de las nuevas tecnologías para cambiar los procesos de trabajo son tratados en la segunda parte, profundizando la naturaleza y las repercusiones

sobre el trabajo y el empleo primeramente de los repartidores que trabajan para las economías de plataformas, a quienes se les niega su condición de trabajadores en relación de dependencia jurídica, protegidos por la Legislación laboral y previsional. Y también, se realiza un análisis de los teletrabajadores, que han obtenido recientemente el reconocimiento de algunos derechos mediante una nueva Ley, cuyo contenido despierta objeciones del sector empresario, que la considera como una disminución de su margen de libertad y prevé un aumento de sus costos laborales. Las especificaciones sobre los temas conflictivos y ambigüedades de dicha Ley quedaron libradas a la reglamentación a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y a la negociación colectiva en cada rama de actividad donde la relación de poder es heterogénea.

Finalmente, se incluye la invitación para discutir una serie de propuestas sectoriales imaginando el recomienzo de todas las actividades, cuando concluya el periodo de aislamiento social preventivo y obligatorio (ASPO) y se apliquen las vacunas en el año 2021. Las mismas deberían articularse en un Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social con un fuerte crecimiento sustentable que no deteriore la ecología, que reconfigure nuestro sistema productivo para que no se reprimarice, se concentre y se extranjerice, y sienta las bases de una nueva sociedad, con plena vigencia de la democracia y promoción de los derechos humanos y la justicia social, que genere suficientes nuevos empleos de calidad y reduzca la discriminación y las desigualdades de ingresos para evitar injusticias que impiden el desarrollo personal, que combata la pobreza y la exclusión social creando empleos, promueva la solidaridad social e instaure una democracia económica promoviendo el cooperativismo y las empresas de interés social y solidario. La planificación del desarrollo es una asignatura pendiente porque el último Plan se aprobó en 1973 (¡hace medio siglo!) antes de que por impulsos de una dictadura militar sangrienta cambiara el modo de desarrollo, se instaurara una era de capitalismo neoliberal que produjo la desindustrialización, el estancamiento, la inflación, el endeudamiento externo, el fuerte

crecimiento del desempleo, de la pobreza y de la exclusión social, procesos estructurales que los siguientes gobiernos democráticos no pudieron revertir totalmente.

El clima económico, político y social creado por la pandemia y el confinamiento ha generado mucha angustia, ansiedad, incertidumbre y el temor de infectarse y perder la vida, pero ha intensificado en todos los sectores de la sociedad el uso de las nuevas tecnologías que hacen posible de manera virtual las comunicaciones y relaciones personales, los trámites administrativos, el comercio electrónico, las actividades bancarias y comerciales y la educación a distancia. Por la fuerza de la pandemia, han adquirido relevancia los trabajos de cuidado y se ha acelerado la inserción de (solo) una parte de la Argentina en la era digital, para quienes cuando la situación entre en una nueva normalidad, todo será diferente.

Si bien tenemos un pensamiento realista sobre la situación actual, no exento de pesimismo teniendo en cuenta la gravedad de las tres crisis mencionadas y el contexto internacional, confiamos en que la pandemia se podrá controlar con el cuidado socialmente responsable y una vacunación masiva. Nos mantiene esperanzados el optimismo de la voluntad para hacer frente colectivamente y de manera pluralista a los riesgos de los nuevos procesos de trabajo que están emergiendo y, al mismo tiempo contribuir, a la construcción de una economía social, nacional, popular, democrática y solidaria.

PRIMERA PARTE

LAS TRES GRANDES CRISIS

I. La crisis macroeconómica

1. Evolución del PBI y previsiones a nivel mundial

La pandemia por el COVID-19 no generó la crisis macroeconómica, pero sí aceleró su manifestación y la agravó.

Varios economistas prestigiosos afirmaron que la economía mundial ya había entrado en un largo proceso de estancamiento económico mundial, el “estancamiento secular” (Alvin Hansen en 1938 primero, y en 2003 Larry Summers en el FMI).

Desde la primera década del siglo XXI, habían comenzado a caer la tasa de crecimiento de la productividad, el PBI de los principales países, el volumen del comercio mundial, las inversiones y en consecuencia las tasas de ganancia. La crisis de los “*subprime*” dio inicio a un nuevo ciclo de estancamiento en la mayoría de los países, con la excepción de China.

Por otra parte, los economistas regulacionistas ya habían detectado un freno en el crecimiento de la productividad desde mediados de los años 1970, situación que se acentuó desde la crisis financiera provocada por la quiebra del *Lehman Brothers* a pesar del creciente uso de nuevas tecnologías. En los países menos desarrollados, el creciente endeudamiento externo implicó un alto costo sobre las finanzas públicas y cuando se cumplían esos compromisos quedaban menos recursos para la inversión pública y las políticas sociales.

Los masivos contagios provocados por el COVID-19 se difundieron a escala mundial, y las cuarentenas adoptadas para controlarla

provocaron la interrupción y caída de la producción de bienes y de servicios de manera muy rápida. Desde el lado de la oferta, en virtud de las cuarentenas y ASPO las actividades se interrumpieron o se mueven desde entonces a menor ritmo provocando caídas abruptas del PBI. Desde el lado de la demanda se interrumpieron los ingresos de las empresas por caídas de las ventas, así como los recursos de aquellos trabajadores que no tenían empleos estables. Por otra parte, el pago de los sueldos se retrasó o se difirió en varias cuotas. Cayó el volumen del comercio exterior y desde el inicio de la pandemia se produjo un derrumbe de los precios de productos básicos en cuanto a energías no renovables, productos agropecuarios y metales (*commodities*) que son la base del comercio exterior de los países menos desarrollados.

El impacto económico de la pandemia a escala global será enorme este año y el que viene. Los especialistas del FMI y de la OIT prevén que se producirá durante un tiempo una depresión general, producto de la casi paralización de la economía, el aumento de la capacidad productiva ociosa debido a las caídas de la demanda, el cierre de millones de empresas (sobre todo las más pequeñas) con el subsecuente aumento del desempleo, la pobreza y la indigencia.

El FMI ha elaborado un cuadro con la evolución del PBI real en el período 2018-19 con proyecciones para 2020 y 2012 del cual surge el impacto de la crisis en todos los países.

Tabla N° 1. Proyecciones del crecimiento del PBI real de economías seleccionadas (cambio porcentual)

	2018	2019	2020	2021
Argentina	-2,5	-2,2	-9,9	3,9
Australia	2,8	1,8	-4,5	4,0
Brasil	1,3	1,1	-9,1	3,6
Canadá	2,0	1,7	-8,4	4,9
China	6,7	6,1	1,0	8,2
Egipto	5,3	5,6	2,0	2,0
France	1,8	1,5	-12,5	7,3
Alemania	1,5	0,6	-7,8	5,4
India	6,1	4,2	-4,5	6,0
Indonesia	5,2	5,0	-0,3	6,1
Irán	-5,4	-7,6	-6,0	3,1
Italia	0,8	0,3	-12,8	6,3
Japón	0,3	0,7	-5,8	2,4
Kazakstán	4,1	4,5	-2,7	3,0
Corea del Sur	2,9	2,0	-2,1	3,0
Malasia	4,7	4,3	-3,8	6,3
México	2,2	-0,3	-10,5	3,3
Holanda	2,6	1,8	-7,7	5,0
Nigeria	1,9	2,2	-5,4	2,6
Pakistán	5,5	1,9	-0,4	1,0
Filipinas	6,3	6,0	-3,6	6,8
Polonia	5,3	4,1	-4,6	4,2
Rusia	2,5	1,3	-6,6	4,1
Arabia Saudita	2,4	0,3	-6,8	3,1
Sudáfrica	0,8	0,2	-8,0	3,5
España	2,4	2,0	-12,8	6,3
Tailandia	4,2	2,4	-7,7	5,0
Turquía	2,8	0,9	-5,0	5,0
UK	1,3	1,4	-10,2	6,3
EE.UU.	2,9	2,3	-8,0	4,5

Fuente: World Economic Outlook, Junio 2020 (Actualización)

Las recientes estimaciones del FMI son optimistas en cuando a la posibilidad de que las economías se recuperen fuertemente en 2021 como puede observarse en la Tabla N° 1, pero en América Latina

son Argentina y México los países que más van a experimentar una recesión en 2020 (-9,9% y -10,5% respectivamente).

A pesar de la caída de las tasas de interés, habían disminuido las tasas de inversión en los países más desarrollados haciendo difícil lograr una estabilidad financiera. Las previsiones hechas por el FMI (2019-2021, haciendo el primer trimestre de 2019=100) indican que China es el país que se va a recuperar más rápido, con un leve efecto de arrastre sobre el mundo en su conjunto, y que el crecimiento de las economías de países desarrollados va a crecer más lentamente que la de países en desarrollo. Esto significa que crecería más la heterogeneidad en la economía mundial.

Tabla N° 2. Evolución del PBI mundial y previsiones trimestrales según grandes grupos de países. Fuente FMI (2019=100)

	World	Advanced Economies	Emerging market and developing economies excluding China	China
2019:Q1	100,0	100,0	100,0	100,0
2019:Q2	100,8	100,4	100,9	101,4
2019:Q3	101,5	100,8	101,5	102,9
2019:Q4	102,1	100,9	102,1	104,4
2020:Q1	98,6	98,9	101,3	93,2
2020:Q2	93,8	86,8	89,5	104,1
2020:Q3	98,9	91,5	96,0	106,5
2020:Q4	101,8	94,3	99,0	109,0
2021:Q1	103,1	95,7	100,4	109,9
2021:Q2	104,3	97,1	101,2	110,9
2021:Q3	105,4	98,2	102,3	112,2
2021:Q4	106,5	99,1	103,3	113,7

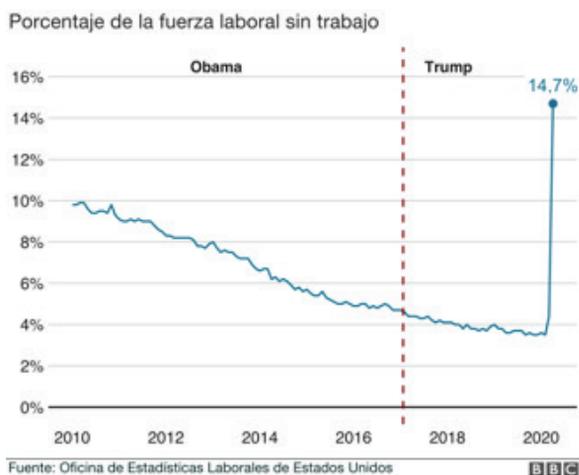
Como consecuencia de la crisis y del coronavirus el desempleo en Estados Unidos llegó a su nivel más alto desde la Gran Depresión en la década de los 30. La tasa aumentó a 14,7%, con 20,5 millones

de puestos de trabajo perdidos en abril, mientras que dos meses antes la tasa era de 3,5%, su nivel más bajo en 50 años. Pero no afectó a todos los norteamericanos por igual, y según los grupos raciales el desempleo entre los trabajadores negros llegó a 16,7%, a 18,9% en los hispanos y a 14,2% entre los blancos. Es la tasa de desempleo más alta desde 1948. Más de 33 millones de personas pidieron en EE. UU. el subsidio por desempleo entre abril y mayo de 2020. Y hubo un alarmante aumento de las colas de desocupados para recibir comida en el país más rico del mundo.

Según el Departamento de Trabajo de USA, las caídas de empleo se registraron en todos los sectores de la economía y si bien se consideran que son desempleos temporales, la pandemia va a provocar cambios en las empresas y muchas de ellas, sobre todo las pequeñas, van a quebrar a pesar de la ayuda ofrecida por el gobierno.

Pero luego la economía de Estados Unidos sumó una cifra récord de 4,8 millones de puestos de trabajo en junio, y la tasa de desempleo cayó más de dos puntos a 11,1%. Ante la cercanía de las elecciones del mes de noviembre el gobierno del Presidente Trump ha adoptado políticas de apoyo a las empresas en dificultad y subsidios masivos para los desocupados.

Gráfico 1 - Tasa de desempleo en Estados Unidos



En la primera mitad de 2020, entre 15 y 20 millones de personas perdieron su empleo en Europa por la crisis del coronavirus. Pero además, 42 millones de trabajadores de entre los 27 países de la Unión Europea redujeron la jornada laboral que fue aceptada por los sindicatos para evitar más despidos.

La pandemia se establece entonces cuando ya estaba avanzado el deterioro del medio ambiente, y se había deteriorado el “Estado de Bienestar” en los países capitalistas industrializados (PCI), es decir después de que se adoptaron procesos de ajuste que redujeron los recursos y el personal de las instituciones de salud pública y sin incrementos salariales, haciendo más dramática la situación que exigieron la adopción de medidas para aprovisionarse de respiradores mecánicos, barbijos, camisolines y demás equipos para testeos y protección.

Después del cambio de gobierno, en el sistema de salud norteamericano se crearon o consolidaron instituciones privadas de salud, con elevadas tarifas donde solo podrían atenderse las familias más pudientes. Como resultado aumentó la desigualdad de la población en cuanto al acceso a los cuidados de la salud y en esas circunstancias se recibe el impacto de la pandemia. Los historiadores empezarán a hablar de un ¡“antes y después del COVID-19”!

Un cambio importante se manifiesta con respecto a las modalidades que existían en las cadenas globales de valor (CGV) en la producción industrial. Las mismas habían sido muy exitosas (permitiendo la flexibilidad productiva, producir en los territorios donde los costos laborales y salariales eran más bajos, con ahorros de tiempo y la reducción de costos). Las CGV contribuyeron al crecimiento estratégico de China como proveedor industrial mundial, al mismo tiempo que la subcontratación y la tercerización a nivel internacional habían permitido la externalización de los puestos de trabajo.

Pero la pandemia exigirá un cambio de esa estrategia: no debe haber mucha distancia geográfica entre los productores de partes e insumos con respecto al lugar donde se hace el ensamblado, porque pueden surgir problemas en el país donde se fabrican las piezas o productos estratégicos, conflictos bélicos o cierre de aduanas y se requiere un tiempo considerable para el transporte. Se vuelve así

de alguna manera a reflotar la vieja estrategia de “industrialización mediante sustitución de importaciones”. Eso lo experimentó EE.UU. durante el gobierno del presidente Trump, cuando impulsó la repatriación de fábricas de empresas norteamericanas para aumentar el empleo en el territorio nacional y también ganar en autonomía ante China.

Por similares razones, la pandemia también ha cuestionado las metodologías del “*Just in time*” permitiendo revalorizar ahora la existencia de stock estratégicos para reducir los riesgos de interrupción de la entrega de insumos. Las ideologías de la seguridad nacional y las estrategias propias de una “economía de guerra” han vuelto a tener vigencia, pero no todos los países tienen los recursos y la posibilidad de aplicarlas en todo el territorio.

El Estado de los países más desarrollados ha vuelto a legitimarse ante las ineficiencias del mercado como “cuidador de última instancia”, en tanto proveedor de bienes y servicios esenciales producidos en el territorio, para no depender de las importaciones cuando se trata de abastecer a toda su población. Esto es aún más estratégico en cuanto a los productos alimenticios y los equipos para el cuidado de la salud y la seguridad.

Se reducirá la anterior libertad para viajar y atravesar fronteras con el fin de prevenir los contagios, generando tensiones entre países y provincias vecinas y esto incrementará las crisis, “achicamientos” y quiebras de empresas de transporte, el comercio, la hotelería y las actividades turísticas.

La mayoría de los países que han sido afectados por la pandemia han incrementado el gasto público para hacer frente a la gran cantidad de infectados y especialmente para el equipamiento de salas de cuidado intensivo. El FMI ha construido hace meses estadísticas donde se muestran los elevados porcentajes de dicho gasto con respecto a la situación precedente, y cuáles son las proyecciones así como la deuda bruta contraída. Pero a mediados de 2020 el déficit fiscal aumentó en todos los países.

Todos los Estados se han visto obligados a dejar de lado recetas monetaristas, y han hecho un uso generoso del gasto público para

sostener la demanda (subsidios a los desocupados, jubilados y poblaciones vulnerables), lanzar programas de infraestructura para generar empleos y evitar la quiebra de empresas (préstamos con bajas tasas de interés, reducciones impositivas, rebaja de las contribuciones para la seguridad social, tomar a su cargo el pago de una parte de los salarios con la condición de no despedir, instaurar temporariamente una suerte de renta básica, etc.). El déficit público se ha incrementado y los bancos centrales deben emitir y auxiliar al Tesoro para pagar salarios.

Ante estas restricciones, y para aumentar la recaudación fiscal que se necesita para hacer frente a la pandemia, se plantea la necesidad de hacer reformas fiscales en varios frentes: por una parte, la postergación o reducción de los impuestos a las empresas y de los impuestos indirectos que son fáciles de cobrar pero que impactan sobre la población más pobre, para así incrementar la inversión y el consumo. Para aumentar la recaudación fiscal, se trata de combatir la evasión y el trabajo no registrado y se va formando un consenso para hacer progresivos los impuestos a las ganancias de las personas físicas.

También, imponer aportes excepcionales, o instaurar (modestos) impuestos a la riqueza y a las grandes fortunas de las personas físicas (de 1 a 3%), como lo proponen Thomas Piketty, Branko Milanovic y Robert Boyer, sabiendo que este porcentaje no afecta sustancialmente los recursos de los más ricos.

La situación recesiva mundial puede aún agravarse porque no se conoce la fecha en que se reiniciarán plenamente todas las actividades, porque las investigaciones para dar lugar a una vacuna no han concluido y si, como esperamos, ello ocurre a fines del año 2020, la fabricación para proteger a miles de millones y administrarlas puede tomar mucho tiempo.

En los países capitalistas industrializados, la medida más utilizada por los Estados para hacer frente a la crisis consiste primeramente en otorgar subsidios o préstamos a muy bajas tasas de interés a las empresas para que no quiebren y medidas legales para frenar los despidos, asumir el pago de una parte de los salarios y activar los seguros por desempleo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó un estudio preliminar del impacto del COVID-19 en trabajadoras y trabajadoras, en el que distingue tres efectos:

1. sobre la cantidad de los empleos (aumento del desempleo y del subempleo -reducción de horas de trabajo);
2. sobre la calidad de los empleos (caída de los salarios y empeoramiento en cuanto al acceso a la protección social);
3. sobre grupos de trabajadores vulnerables a los “cambios en el mercado laboral” (trabajadores precarios, jóvenes, mujeres y migrantes).

Y estiman un aumento del desempleo mundial de entre 5,3 millones (hipótesis “prudente”) y 24,7 millones (hipótesis “extrema”) en el transcurso del 2020.

La amenaza del deterioro del mercado de trabajo tiene dimensiones mundiales. Como ya mencionamos, según la OIT la crisis desencadenada por la pandemia dará como consecuencia mayores niveles de desempleo, subempleo, trabajos precarios y no registrados, el aumento de la pobreza y de la indigencia, reduciendo el poder de negociación de los sindicatos. En sus informes, se lee que “millones de personas en todo el mundo se hallan ahora al borde de la supervivencia y, unas 500 millones de personas pueden caer en la pobreza. A finales de abril 2020, cuatro de cada cinco de esos trabajadores/as (más de 2.700 millones) estaban total o parcialmente desempleados, y se prevé que más de 300 millones lo estén completamente a lo largo del año. Las peores consecuencias de las medidas de confinamiento tendrán lugar entre la mayoría de los 2.000 millones de trabajadoras/es de la economía informal de países pobres (que trabajan en hotelería y restauración, industria manufacturera, comercio por mayor y por menor, y cientos de millones de agricultores), que están desprotegidos social y sanitariamente, bajo el “peligro inminente de ver desaparecer sus fuentes de sustento.” (CEPAL-OIT, 2020)

La crisis produjo un efecto “dominó” que impacta sobre todas las bolsas de valores, los mercados y el comercio internacional, que el

COVID-19 no generó sino que la desencadenó, pero es distinta de la crisis financiera de 2008 pues actualmente los bancos están consolidados.

Según el documento denominado “Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo” (OIT, 2020), la OIT ha organizado su marco de políticas para hacer frente al COVID-19 a través de 4 pilares claves:

1. Estimular la economía y el empleo a través de una política fiscal activa, una orientación flexible de la política monetaria y préstamos y ayuda financiera a sectores específicos, incluido el sector de la salud .
2. Apoyar a las empresas, el empleo y los ingresos mediante la ampliación de la protección social a toda la población, la aplicación de medidas de mantenimiento del empleo y el ofrecimiento a las empresas de ayuda financiera/fiscal y otros medios de alivio.
3. Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo reforzando las medidas de SST, adaptando las modalidades de trabajo (por ejemplo, el teletrabajo), previniendo la discriminación y la exclusión, proporcionando acceso a la salud a toda la población y ampliando el recurso a una licencia remunerada.
4. Buscar soluciones mediante el diálogo social a través del fortalecimiento de la capacidad y la resiliencia de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, el fortalecimiento de la capacidad de los gobiernos y el fortalecimiento del diálogo social, la negociación colectiva y las instituciones y mecanismos de las relaciones laborales.

2. El impacto de la crisis sobre América Latina

Un signo de que la crisis económica estaba ya gestándose en la región antes de la pandemia, es que la tasa de crecimiento anual del PBI en el período 2014-2019 fue sólo 0,4%, **es decir la menor desde la década de 1950** (CEPAL, 2020).

La CEPAL hace el supuesto (muy moderado) de que la región en su conjunto sufrirá una contracción de la actividad del 5,3% en 2020, pero aún así generará casi 30 millones más de pobres. Será la mayor crisis económica y social de la región de las últimas décadas.

Desde la crisis de los años 1970, se había interrumpido o frenado el proceso de industrialización mediante sustitución de importaciones y comenzó un proceso de desindustrialización. Desde entonces, la mayor parte del PBI y del empleo se localiza en el sector terciario, donde la productividad es más baja y es muy importante la presencia de los trabajadores informales, cuentapropistas, no asalariados y de carácter precario.

Cuando se pone en evidencia la crisis económica, y se decretó la cuarentena como medida de prevención, se interrumpió la producción en las regiones más industrializadas provocando una abrupta caída del PBI y muchas empresas, sobre todo pequeñas y medianas, quedaron en dificultad o directamente cerraron, dejando trabajadores desempleados. Otras empresas que tenían la esperanza de lograr una pronta recuperación, adelantaron vacaciones de sus empleados, redujeron la duración de la jornada o suspendieron personal pagando un porcentaje del último salario.

La interrupción de las cadenas internacionales de valor impactará con mayor intensidad a los países más industrializados de la región (Brasil y México). Los sectores más afectados son: el turismo (transporte aéreo, restaurantes y hoteles), el comercio nacional e internacional y la industria manufacturera, la construcción, así como las actividades inmobiliarias. También el transporte por tren y ómnibus y las actividades de entretenimiento y culturales.

Como ya mencionamos, el impacto de la pandemia intensificó la crisis que ya impactaba sobre las economías latinoamericanas. Se incrementaron los déficits públicos improductivos, aumentó la deuda pública externa, el pago de los intereses representó un porcentaje elevado y creciente sobre el PBI induciendo políticas de reducción en términos reales del gasto público para educación, salud y cayeron las tasas de inversión y de ganancias empresariales. Los gobiernos adoptaron medidas inéditas, muchas veces improvisadas y sin posibi-

lidades de control: la prohibición de los vuelos, el cierre de fronteras, la suspensión de las actividades deportivas y en los centros educativos. Los gobiernos se vieron obligados a intensificar las inversiones en el sistema de salud para evitar ser desbordados cuando ocurrieran los picos de la pandemia, a movilizar personal desde otros sectores para hacer frente a los problemas de salud y de cuidados, e volver a instaurar con sucesivas prórrogas las “cuarentenas” durante varios meses con la obligación de mantener un distanciamiento social y el uso de barbijos.

En la mayoría de los países de la región, crecerán las tasas y el volumen del desempleo, subempleo, el trabajo informal, el trabajo precario y en consecuencia la pobreza, la indigencia y la desigualdad. Las mujeres son mayoría en el sector salud y en el de trabajos de cuidado y en ambas actividades los riesgos son elevados. Allí la intensidad de su trabajo y la duración de la jornada se han incrementado aumentando la fatiga y deteriorando su salud.

Se observa en la región un deterioro estructural en la calidad del empleo porque todavía hay muchos trabajadores informales y no registrados, monotributistas o autónomos, subempleados, con baja o nula cobertura del sistema de salud y de seguridad social y su porcentaje se acrecentará este año y los siguientes.

Según la OIT y la CEPAL, la crisis provocada por la pandemia del COVID-19 destruirá este año el equivalente a 14 millones de empleos y habrá pérdidas enormes en horas de trabajo con lo cual en 2020 habrá más 35 millones de desempleados. Y el impacto será mayor entre los trabajadores informales y los precarios y será considerable entre los jóvenes cuya tasa de desempleo triplica la de los adultos.

El impacto de la crisis y la pandemia sobre el mercado de trabajo va a depender de la capacidad de los países de adaptarse a nuevas formas de trabajo y recurrir, por ejemplo, al trabajo a distancia, o teletrabajo, pero esto es una posibilidad solo para varias ramas de actividad y sectores de trabajadores. No todos los países cuentan con la infraestructura tecnológica adecuada para ello y el aumento del uso de las tecnologías digitales puede exacerbar aún más las desigualda-

des derivadas del distinto nivel de acceso que se tiene, y se mantienen las brechas entre hombres y mujeres en el mercado laboral en términos de empleo y salarios.

En la mayoría de estos países, el monto del salario mínimo y las jubilaciones y pensiones se sitúan por debajo del índice de pobreza medida según ingresos. Los salarios medios muestran incrementos moderados, aunque por debajo de la inflación, pero ya registró este año fuertes caídas en términos reales cuando ya venían de incrementos muy moderados durante los últimos años.

Las políticas vigentes de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo son insuficientes para proteger la salud de los trabajadores, porque las instituciones públicas competentes se han privatizado o son inoperantes. Solo se ocupan y parcialmente, de la reparación de los daños de quienes están registrados, pero sin dar prioridad a la prevención.

Según las previsiones con datos de mayo 2020, ante la caída del 5,3% del PBI en 2020 y el aumento de 3,4 puntos porcentuales del desempleo proyectados por la CEPAL la pobreza en América Latina en 2020 aumentaría al menos 4,4 puntos porcentuales, el equivalente a 28,7 millones de personas adicionales con respecto al año previo, alcanzando a un total de 214,7 millones de personas es decir el 34,7% de la población de la región pero de manera heterogénea (CEPAL, 2020b). En términos absolutos se estima que el incremento de la pobreza extrema alcanzará a 15,9 millones de personas más y llegaría a afectar a un total de 83,4 millones de personas. Este aumento de la pobreza y pobreza extrema hará imposible la meta de poner fin a la pobreza en todas sus formas y en todo el mundo, e impedirá alcanzar las metas optimistas fijadas por la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”.

Si bien la crisis afecta a toda la fuerza de trabajo, se agravará la situación de los trabajadores informales de ambos sexos, y especialmente de los jóvenes de pueblos originarios, afro-descendientes y migrantes, que constituyen el núcleo más vulnerable (CEPAL, 2020). En ese contexto de caída del PBI y aumento del desempleo se deterioró la situación de los que ya estaban en situación de pobreza

pasando a la situación de pobreza extrema e indigencia. La situación de las personas situadas en los sectores de ingresos medios son los más afectados, mientras que los estratos medios-altos y altos serían los menos afectados, aunque una parte importante de estos últimos ha logrado mantener sus niveles de vida recurriendo al endeudamiento –que puede dar lugar a una posterior pérdida de activos.

En cuanto a los sistemas de protección social, las medidas adoptadas para hacer frente a las necesidades de jubilados y pensionados consistieron en la entrega de bonos extraordinarios para quienes cobran los montos más bajos y la suspensión o reducción temporaria del pago de los aportes y contribuciones por parte de los empleados.

Las mujeres trabajadoras del sector informal se encuentran en una situación particularmente vulnerable, pues son la mayoría dentro de ese sector y las más expuestas al desempleo. Dentro de la fuerza de trabajo femenina, la situación de las llamadas “trabajadoras domésticas” (el 11,4% de las mujeres ocupadas) se ha deteriorado, pues actualmente no pueden trabajar a distancia y la reducción de ingresos de las familias empleadoras aumenta la incertidumbre. Debido a la crisis, muchas no han podido continuar con su trabajo, siendo despedidas o suspendidas sin cobro de ingresos. Como la inmensa mayoría de ellas no tiene un empleo registrado no pueden beneficiar de las políticas sociales implementadas, del cuidado de su salud, ni acceder al seguro por desempleo. Cuando se trata de mujeres jefas de hogar, desocupadas en familias monoparentales y con hijos a cargo, la situación es dramática. En un contexto de confinamiento, cierre de escuelas y necesidad de cuidados ante la posible presencia de uno o más contagiados en el hogar, la carga de trabajo doméstico no remunerado que asumen o se imponen a las mujeres, las adolescentes y las niñas, se incrementarán significativamente, así como los casos de violencia hacia ellas.

Se interrumpieron las clases varios meses en 35 países de la región afectando a más de 115 millones de alumnos desde el nivel preescolar hasta el universitario. La promoción de los cursos a distancia creó una fuerte segmentación entre los estudiantes según sus conoci-

mientos de informática y la disponibilidad de computadoras y *tablets* en los domicilios. Si bien en la mayoría de esos países se instauró la educación a distancia, esto acentuó las brechas relativas de aprendizaje entre los alumnos de las escuelas públicas y las privadas, en detrimento de la población de menores recursos que corren el riesgo de la deserción escolar y aumenta también el riesgo para la salud mental de los niños, niñas y adolescentes a raíz del confinamiento y el estrés familiar y ha transformado e intensificado la actividad de los docentes. La disminución de los aportes al sistema de seguridad social va a poner en tensión la sostenibilidad financiera de los sistemas de protección social, y si no hay nuevos subsidios se corre el riesgo de que se reduzca la cobertura social y su valor real.

La CEPAL hace notar que si las cuarentenas son prolongadas y se suspenden las clases virtuales, aumentará el riesgo de desaliento y abandono escolar.

3. Perspectivas para la macroeconomía argentina

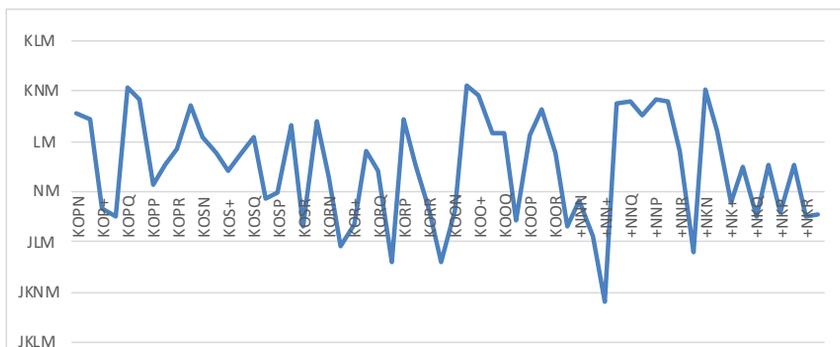
En el caso de Argentina el país viene de una crisis recesiva desde hace varios años y se prevé una caída del PBI cercana al 10% en 2020.

A continuación, vamos a analizar algunos datos sobre las variables que condicionan el impacto del COVID-19 en Argentina¹.

La economía argentina se caracteriza desde hace mucho tiempo por su irregularidad, comparando con los países latinoamericanos. Puede verse en el Gráfico N° 4 la variación anual de crecimiento del PBI. Esa irregularidad tiene repercusiones directas sobre el nivel de empleo y en consecuencia sobre los ingresos.

¹ La fuente ha sido suministrada por el Prof. Javier Lindemboin director del CEPE, Facultad de Ciencias Económicas de la UBA en base a cifras oficiales.

Gráfico N° 2 - Variación anual del PBI



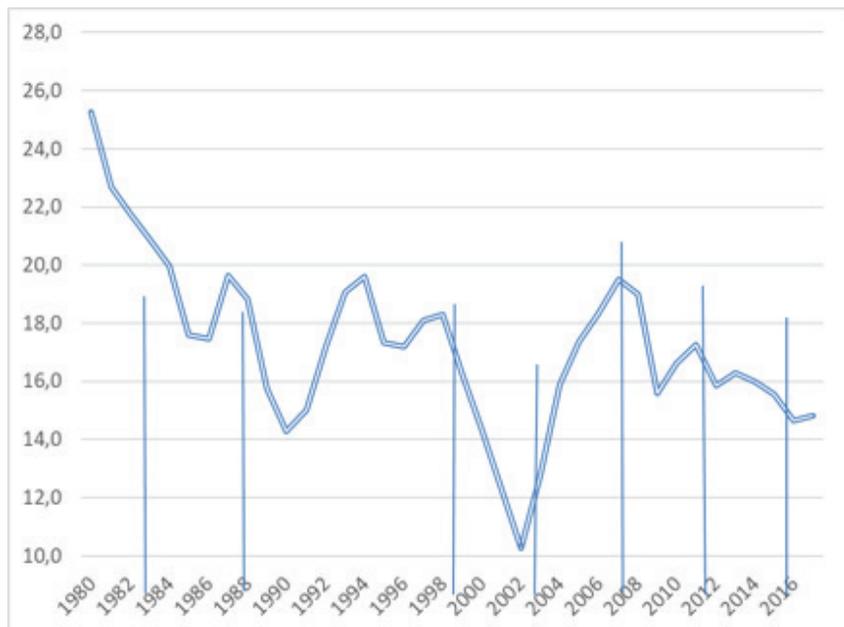
Fuente: Serie actual del INDEC “empalmada” hacia atrás previa homogeneización. CEPED, inédito

Antes de la expansión del COVID-19, la situación de la economía argentina ya era dramática aunque el grado de consciencia colectiva no estaba a la altura.

Una de las variables determinantes de la evolución de dicho PBI es la tasa de inversión, o sea la proporción de la Inversión Bruta Fija sobre el PBI. La experiencia argentina muestra no solo irregularidad sino una tendencia estructural hacia la disminución de dicha tasa, que compromete el futuro.

El gráfico N° 5 muestra que una tendencia que llega hasta 2016, pero desde allí siguió cayendo.

Gráfico N° 3 - Tasa de la IBIF respecto del PBI



Fuente: Serie actual del INDEC “empalmada” hacia atrás previa homogeneización. CEPED, inédito.

Esto se hizo visible después de casi una década: estancamiento o retroceso del PBI per cápita, de las tasas de inversión y del empleo privado; una elevada y estable inflación, crecientes índices de pobreza, incremento del trabajo precario y del trabajo no registrado. Un déficit fiscal estructural impulsó en años recientes un mayor endeudamiento externo para hacer frente a los gastos del sector público. Pero, al mismo tiempo, favoreció la fuga de capitales o Formación de Activos Externos (FAE), disminuyendo la posibilidad de seguir accediendo al crédito externo barato. Esto obligó a imponer el “cepo” cambiario para reducir la compra de divisas, al quedar enfrentados a un alto riesgo de *default*. Todo esto ocurría con el telón de fondo de una economía de hecho “bi-monetaria” y la falta de confianza en la moneda nacional.

Gracias a medidas de prevención y el ASPO, la pandemia no tuvo inicialmente brotes tan graves como los de otros países de la región y se adoptaron medidas de prevención, decretando sucesivas cuarentenas primero en el Gran Buenos Aires, pero luego en muchas de las provincias del interior del país que habían quedado al margen.

Como consecuencia, la crisis impactó en todas las empresas del sistema productivo urbano sin excepción, pero de manera diferenciada: primero la producción industrial y la construcción, con impacto en las ventas minoristas debido a la contracción del consumo, al desempleo y la caída de los ingresos, que afectaron más al 75% del total de empresas micro, pequeñas y medianas las que quedaron total o parcialmente inactivas a causa de la crisis desatada por la pandemia y ASPO.

Las crisis recurrentes en la balanza de pagos y los bajos niveles de inversión son dos de los factores macroeconómicos importantes que impiden un crecimiento sustentable en Argentina (Calcagno,2020). La voluminosa deuda externa y la fuerte demanda de importaciones de insumos cada vez que se reactiva la economía generan problemas de balanza de pagos, que conducen a ajustes recesivos recurrentes para contraer las importaciones (frenando en consecuencia las inversiones) y la demanda interna, a fin de aumentar los saldos exportables.

Las caídas de la producción y de la demanda efectiva repercutirán rápidamente sobre la recaudación fiscal provocando una baja de recursos en términos reales para los servicios públicos de salud, educación, vivienda y bienestar social, se frenará el crecimiento del empleo público que estará cada vez más amenazado y en todos los casos disminuirán sus salarios reales.

Luego de que termine la negociación de la deuda externa con inversores privados y con el FMI, se necesitará lograr un excedente fiscal primario para pagar la deuda externa, en un contexto con pocas posibilidades de acceder al crédito a nivel internacional para invertir, lo que podría frenar el crecimiento de las empresas y la generación de nuevos empleos.

La emisión para financiar las políticas sociales será abultada y se corre el riesgo de que el peso argentino pierda más valor frente al

Dólar y el Euro, preanunciando a término la posibilidad de futuras devaluaciones y una elevada inflación cuando se queden sin efecto las prohibiciones para despedir, se ablanden los fuertes controles sobre el aumento de precios y el congelamiento de tarifas previstos hasta fines de 2020.

El Estado interviene sobre el mercado para controlar los precios y para tratar de asegurar el abastecimiento de los productos de primera necesidad, a fin de contener a la población más vulnerable y evitar que ante la necesidad aumenten los robos y hurtos de comercios y supermercados.

Desde hace varios años, disminuyó la tasa de inversión (en 2020 llegó a un piso de aproximadamente solo el 15% del PBI) frenando la creación y expansión de las empresas, el aumento de la productividad y la posterior creación de nuevos puestos de trabajo en los sectores más dinámicos.

Las exportaciones agroindustriales han aumentado. Las importaciones han caído, no por el proceso de sustitución de importaciones, sino porque la economía está en recesión. Esto es lo que explica la mejora de la balanza comercial a mediados de 2020. Pero debido a la caída del precio de las exportaciones y al aumento del déficit fiscal, el país tendrá limitaciones para hacer frente durante varios años a los compromisos de la deuda externa, si bien la negociación de la deuda externa emprendida con éxito otorga un respiro durante varios años. En ambos casos, las empresas y el Estado tendrán muchas dificultades para volver a endeudarse con bajas tasas.

Después de que se logre controlar la pandemia, Argentina enfrentará una crisis económica ya pre-existente, que posiblemente se agrave y continuará al menos un tiempo la recesión iniciada durante el periodo 2015-19. Se estima que el PBI caerá este año al menos un 10%, habrá dificultades para exportar, no solo por la caída de la producción sino porque caerá la demanda externa y en particular la de los países tradicionalmente importadores.

Los efectos de la crisis, según coinciden varios economistas, serán más graves para quienes se mueven en la informalidad y en el cuentapropismo en general, sobre todo si se trata de tareas que no se pueden hacer a distancia y que no están exceptuadas del aislamiento.

Para tener una idea puntual de la magnitud de los problemas provocados de golpe por la pandemia sobre la economía y la sociedad, en términos interanuales con un año 2019 que ya estaba en recesión, en el mes marzo 2020 la actividad industrial se contrajo un 17%, la construcción cayó un 47% y las ventas minoristas de las PyMES se redujeron un 49% (UNSAM). Pareciera que a mediados de 2020, el deterioro de las variables económicas hubiera encontrado un piso, pero la reactivación va a llevar tiempo.

Las probables repercusiones de la crisis sobre el trabajo, el empleo y los ingresos salariales en nuestro país ya se avizoran. Una visión realista de las tendencias previsibles marca un panorama muy sombrío para este año y los siguientes.

La evolución de la estructura del empleo en el largo plazo en Argentina y en función de las estadísticas disponibles muestra la existencia de un problema estructural agravado por las consecuencias de la crisis económica y del impacto de la pandemia.

En particular, la evolución del empleo registrado sigue de cerca la evolución del PBI según las fases del modo de desarrollo de la economía argentina, pero su crecimiento es inferior al de la población y al de la PEA. El empleo no registrado supera a mediados de 2020 el 35% de los asalariados y se mantiene en niveles altos desde hace una década. Veamos algunos datos relativos a la década pasada, que confirman esas afirmaciones según el SIPA de la AFIP.

4. La evolución de las tasas de actividad y de empleo

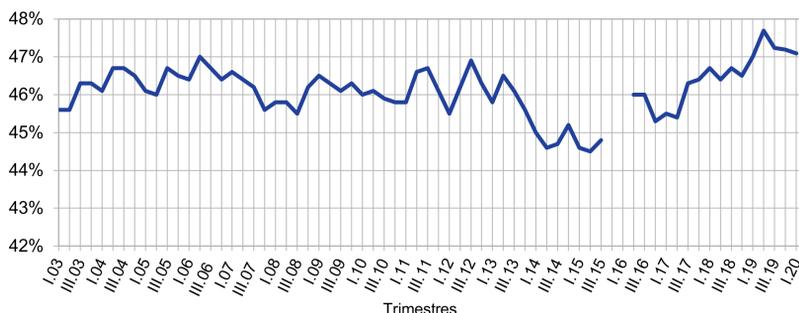
La evolución de los indicadores del mercado de trabajo según la EPH desde que el INDEC adopta en 2003 la nueva metodología, brinda información hasta el segundo trimestre de 2020. Los especialistas señalan un agravamiento de la situación en coherencia con la fuerte caída del PBI.

Las medidas de confinamiento social decretadas, comenzaron a tener vigencia en la segunda quincena de marzo, cuando las consecuencias de la crisis económica se manifestaron a partir del mes siguiente. En su informe del mes de septiembre, el IPyPP.Lozano, analiza la evolución de la EPH y de los ocupados según categoría

ocupacional entre el segundo trimestre de 2019 y el de 2020, cuyos datos se incluyen.

La tasa de actividad muestra una tendencia hacia su disminución desde 2005, siguiendo el ritmo irregular del PIB y hasta 2015 para desde allí incrementarse, lo puede ser un indicador de que la caída de los salarios reales incitaría a otros miembros de la familia a ingresar en el mercado de trabajo. Y en el segundo trimestre 2020 cayó abruptamente al 38,4%. Se estima que la PEA en el segundo trimestre 2020 es de 16.123.507 personas, disminuyendo solo en un trimestre un 18,5%. Esto significó que 3.600.000 personas dejaron de buscar empleo!! En caso contrario el desempleo hubiera llegado a casi 30% de la PEA según el IPyPP. Lozano.

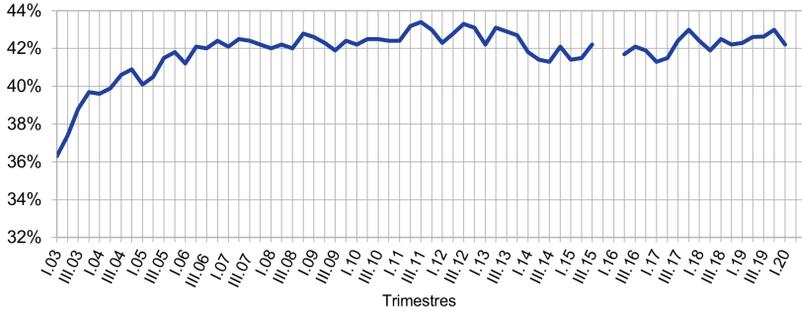
Gráfico N°4 - Tasa de actividad



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

La tasa de empleo sigue también muy de cerca la evolución del PIB, estabilizándose desde el cambio de modo de desarrollo en 2008 como consecuencia de la crisis financiera internacional, cae posteriormente entre 2012 y 2015, y desde entonces creció levemente pero de manera irregular, para caer fuertemente desde el 42,2% a comienzos de 2020 al 33,4% en el segundo trimestre. En términos absolutos en un trimestre disminuyó en 3.667.417 personas!!

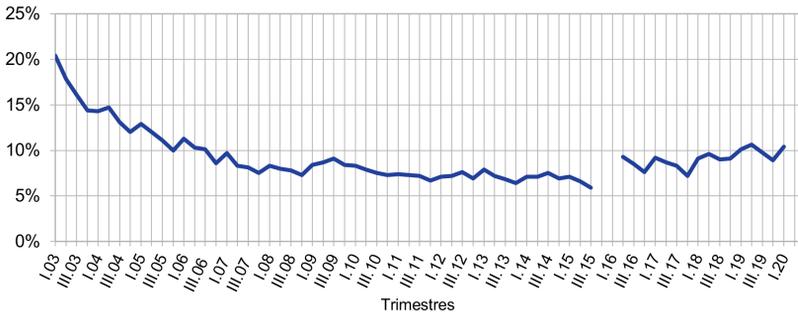
Gráfico N° 5 - Tasa de empleo



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

La tasa de desocupación muestra un fuerte descenso desde 2003 hasta 2009 y desde allí decrece levemente hasta 2015 para volver a crecer y quedar cerca de 10% a fines de 2019. Pero entre el primero y el segundo trimestre 2020 la tasa creció desde el 10,4% al 13,1%, es decir que en ese lapso creció 26,3%! A mediados de 2020 habría 2.112.179 desocupados.

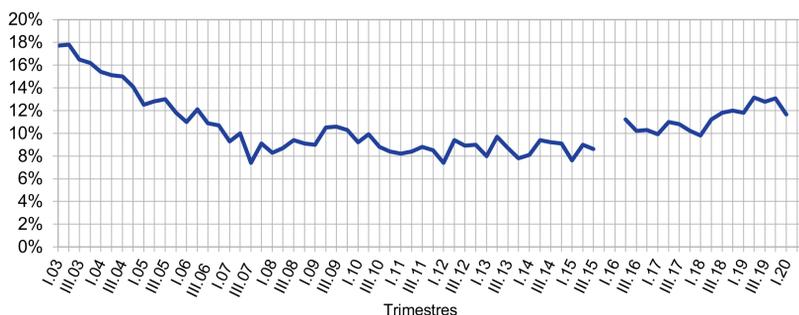
Gráfico N° 6 - Tasa de desocupación



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

La tasa de subocupación (demandante y no demandante) cae más fuertemente que la desocupación desde 2003 y hasta 2007, y desde allí se mantiene relativamente estable hasta 2015 para desde allí aumentar y quedar a un mayor nivel (cerca de 12%) hasta el cambio de gobierno. Pero entre ambos trimestre 2019 y 2020 disminuyó desde 11,7% a 9,6% debido a la caída de la tasa de actividad. En números absolutos a mediados de 2020 los subocupados sumaban 1.547.857.

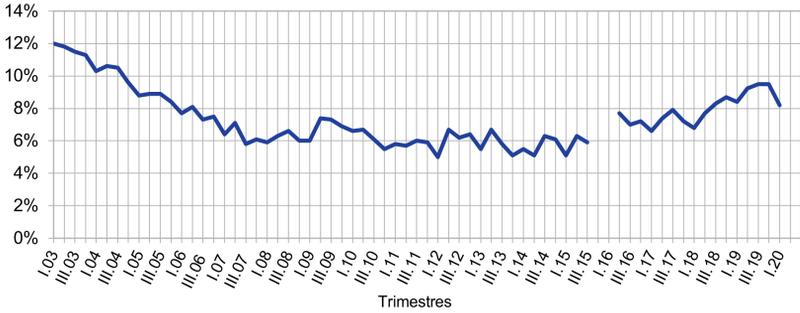
Gráfico N° 7 - Tasa de subocupación



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

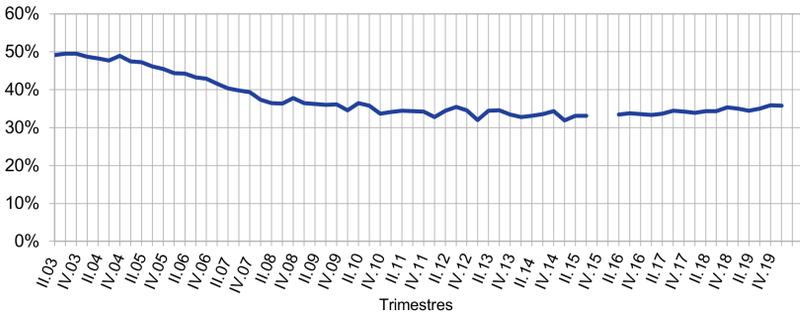
La tasa de no registro disminuyó desde 2003 de manera mas lenta que las de desocupación y subocupación, se estabiliza desde 2012 arriba del 32% y comienza a crecer lentamente desde 2015 llegando a casi 36% a fines de 2019. Entre los dos trimestres de 2020 cayeron los trabajadores asalariados registrados (un 4,5%) y también los no registrados, en tanto se perdieron 385 mil puestos de trabajo, mientras el total de asalariados no registrados se redujo un 43,3%. En resumen, sobre un total de 3,7 millones de puestos de trabajo perdidos en un año, casi 2 millones se explican por la caída en los asalariados informales mientras 1 millón corresponde a ocupaciones por cuenta propia.

Gráfico N° 8 - Tasa de subocupación demandante



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

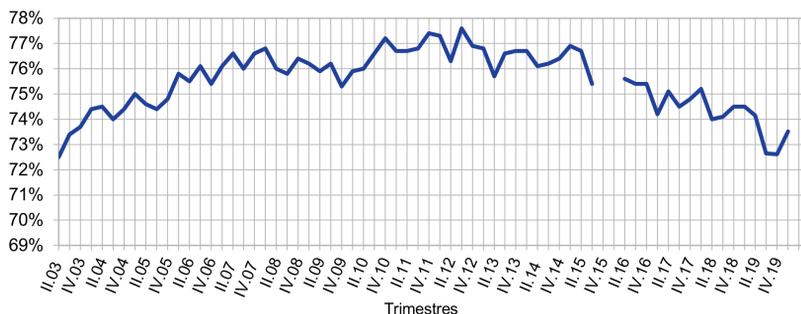
Gráfico N° 9 - Tasa de no registro



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

La tasa de asalarización muestra una tendencia preocupante porque si bien fue creciendo de manera sostenida hasta 2012, donde llegó a representar aproximadamente 78%, desde allí disminuye rápidamente en todos los periodos de gobierno para situarse cerca de 73% a fines de 2019. Su porcentaje crece entre los segundos trimestres 2019 y 2020 debido a la caída de las tasas de actividad así como la de monotributistas y trabajadores no registrados. El cambio de la relación salarial analizada anteriormente se hace evidente.

Gráfico N° 10 - Tasa de asalarización



Fuente: Elaboración propia en base a datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

La cantidad total de trabajadores registrados pasó de 10.931.000 en enero de 2012 a 12.151,800 en diciembre 2019 y bajó a 11.700,100 en mayo de 2020. En números índices (enero 2009 =100), pasó de 107,9 en enero 2012, 106,7 diciembre 2019 y cayó a 91,0 en mayo 2020.

Pero según categorías socioprofesionales, entre el segundo trimestre de 2019 y el mismo periodo de 2020 se perdieron 3.690.630 puestos de trabajo (-20,8%), tanto de los patrones, especialmente los dueños de pequeñas y medianas empresas (-252.868, es decir 41,4%), como de los cuenta propias (-1.073.631 o sea -27,9%) y de los asalariados (-2.344.658 es decir -17,9%). Este derrumbe laboral explicará el aumento de la pobreza y la indigencia cuando se disponga de la información correspondiente.

A partir del próximo párrafo utilizaremos los datos del Sistema Integrado Previsional Argentina (SIPA-AFIP) que complementan los de EPH-INDEC.

Por sector de actividad (enero 2009 =100), cabe señalar dentro de los trabajadores registrados una caída en la evolución del sector industria manufacturera que pasó de 107,9 en enero 2012, a 106,3 diciembre 2019 y disminuyó a 103,8 en mayo 2020.

Los asalariados registrados del sector privado eran 5.660.000 en enero 2009, crecieron hasta 6.197.000 en enero 2015, y disminuyen hasta 6.019.200 en diciembre 2019 y bajaron a 5.802.400 en

mayo 2020. En números índices entre puntas se pasó del índice 100 en enero 2009, a 110,4 en diciembre 2015, para caer a 106,3 en diciembre 2019 y mantenerse en 106,3 en mayo 2020. Según categorías ocupacionales se observa que

- Los asalariados privados pasaron de 6.106.000 en enero 2012 a 6.246.500 en diciembre 2015, a 6019.2000 en diciembre 2019 y cayeron a 5.802.400 en mayo 2020.
- Los salarizados del sector público eran 2.543.700 en enero 2012, pasaron a 2.943.700 en marzo 2015, crecieron hasta 3.247.100 en diciembre 2019 pero disminuyeron a 3.202.400 en mayo 2020.
- Los asalariados de casas particulares pasaron de 389.2000 en enero 2012, a 439.200 en octubre 2019, y a 497.800 en diciembre 2019 pero cayeron hasta 471.000 en mayo 2020 tal vez también porque dejaron de registrarse,
- Los trabajadores independientes registrados como autónomos, eran 409.900 en enero 2012, y desde entonces cayeron hasta 399.600 en diciembre 2019, y a 370.500 en mayo 2020.
- Los independientes registrados como monotributistas, eran 1.314.700 en enero 2012, crecieron hasta 1.621.300 en diciembre 2019 pero luego disminuyeron hasta 1.496.200 en mayo 2020.
- Los trabajadores independientes registrados como monotributistas sociales pasaron de 167.800 en enero 2012, crecieron a 365.600 en diciembre 2019 y disminuyeron hasta 357.700 en mayo 2020.

A manera de síntesis, comparando mayo 2020 con el mismo mes en 2019, cayeron en números absolutos y en porcentajes el conjunto de los trabajadores registrados y también todas las categorías de los trabajadores

Empleo y desempleo

Mientras se esperan los nuevos datos de la EPH, la información disponible en Junio 2020, indica que la tasa de desempleo **a fines de 2019** era de 8,9%, la de empleo asalariado no registrado el 35,9%

(estimado en 4.500.000 personas), el índice de pobreza sobre el total de la población era de 35,5%. Para tener una idea aproximada de la magnitud de estos datos, los trabajadores en total son cerca de 12.000.000, de los cuales los asalariados registrados se estimaban aproximadamente en 6.000.000, los empleados del sector público se estiman en 3.200.000, los monotributistas en 1.400.000, los trabajadores autónomos cerca de 380.000 y los desocupados en 1.900.000. La tendencia que se verifica desde hace mucho tiempo es que la proporción de los trabajadores que tienen un contrato por tiempo indeterminado y que están registrados disminuye sostenidamente en términos absolutos y relativos, mientras aumenta la proporción del resto, que incluye diversas modalidades de empleos precarios.

Entre febrero y junio 2020, el empleo registrado en su conjunto acumula una caída de más de 350 mil puestos. En el caso de los asalariados formales, la caída es de unos 180 mil puestos de trabajo, mientras que en la comparación anual, la merma es de 294 mil puestos, un 4,8% del total.

El trabajo no asalariado, precario y por cuenta propia (aproximadamente 35% del total en Argentina) crece más fuerte que el empleo asalariado registrado —que es a mediados de 2020 el 63% del total— y tiende a disminuir.

Se estancó y disminuye desde hace una década la cantidad y el porcentaje de empleo registrado contratado por tiempo indeterminado (CDI) sobre el total de la PEA, pero en contrapartida aumentaron los contratos por tiempo determinado (CDD), las diversas modalidades de trabajo precario así como los contratos regidos por el derecho civil o comercial (monotributistas y autónomos) y los trabajadores no registrados. A pesar de la actual prohibición de despidos, el desempleo se produce debido al cierre de numerosas pequeñas y medianas empresas.

Un elevado porcentaje de trabajadores asalariados están suspendidos y por un acuerdo entre la CGT y las centrales empresariales, cobrarán un 75% mientras dure el confinamiento. Algunos de estos trabajadores que están ahora suspendidos volverán luego a un empleo estable, pero no todos, porque muchas empresas (sobre todo PyMES) anunciaron su cierre o ya cerraron.

Como ya mencionamos, pocos días después de iniciada la cuarentena obligatoria se dispuso por DNU la prohibición de despidos laborales por 60 días, luego prorrogados varios meses más. En su intento de resguardar relaciones laborales, la medida tiene un efecto parcial en un país con una economía fragmentada, y ahora con crecientes situaciones de fragilidad que alcanzan incluso a empresas formales, afectadas por el riesgo de no volver a la actividad. Con efectos también para el sector formal, el decreto de prohibición de despidos dejó abierta la posibilidad de consensuar suspensiones con rebajas en los ingresos de los trabajadores, tomando como marco el artículo 223 bis de la ley de Contrato de Trabajo, pues “con una actividad reducida (no nula), puede haber suspensiones alternadas o rotativas” pues el gran desafío es conservar los puestos de trabajo”.

El desempleo va a crecer rápidamente desde los próximos meses en el sector privado y más aún cuando cesen las prohibiciones adoptadas por DNU. Pero el sistema de subsidio por desempleo no está preparado para hacer frente a esta creciente situación, sobre todo teniendo en cuenta las condiciones fijadas para solicitarlo y que el monto del subsidio otorgado es insuficiente. Esto significa que el crecimiento del desempleo es débil, porque está contenido hasta que termine la vigencia de los DNU citados.

Tabla 3. En los primeros cinco meses de 2020 se observó una fuerte caída del empleo en todas las categorías ocupacionales

Categorías ocupacionales	
Empleo privado	-165,9
Empleo público	-1,3
Personal doméstico	-26,7
Trabajadores Autónomos independientes,	-23,1
Monotributista	-125,1
Monotributistas sociales	- 7,9
Total	-350,0

Fuente SIPA, AFIP

Muchas pequeñas y medianas empresas que han permanecido cerradas durante varios meses tendrán dificultades para recuperarse plenamente y conservar el anterior nivel de empleo. Debemos recordar que las PYMES y Micro Pymes agrupan a casi 80% del total de empleados.

En los empleos precarios los salarios son comparativamente más bajos que los CDI.

Un cambio estructural se está operando de manera continua desde hace más de una década. El número de empleos asalariados registrados según el SIPA de AFIP está estable desde hace muchos años, porque no se renuevan las contrataciones de los cesantes, ni se sustituyen los jubilados ni a los que llegaron al fin de sus contratos y esa disminución la experimentan más las pequeñas empresas. La magnitud de los empleos precarios, informales (no asalariados), monotributistas y cuentapropistas va a continuar expandiéndose, y en situaciones de crisis recesivas su capacidad para negociar mayores salarios o ingresos está limitada. El empleo industrial –que estaba prácticamente estancado desde 2010– sigue cayendo por la reducción de la producción y el uso de nuevas tecnologías.

Se han denunciado las condiciones de precariedad de los trabajadores de plataformas que hacen *delivery* de bienes utilizando todo tipo de transporte: en bicicletas y motos, y ahora hasta a pie. Ahora bien, esto se ha incrementado de manera exponencial y se da la paradoja de que la existencia y actividad de esos trabajadores precarios y subestimados fue lo que permitió que durante varios meses muchas familias respeten el confinamiento. Pero fueron aquellos los que asumieron los riesgos, como veremos luego en una sección especial de esta publicación.

Dado el desequilibrio de poder entre empleadores y trabajadores, las centrales sindicales presionaron al Estado para que no se adopten rebajas salariales y reformas laborales, legales o de hecho, pero se aceptó una reducción de los salarios en contrapartida de la garantía del empleo para los trabajadores suspendidos. Lo acordaron las centrales empresariales con la CGT y lo convalidó el Ministerio de Trabajo.

Teniendo en cuenta la incertidumbre, los empresarios que venden menos, pero aún tienen recursos, comenzaron a pagar los salarios en cuotas y a diferirlos. Esto es más grave aún si los trabajadores (no registrados y los demás precarios) no están afiliados a un sindicato o quedaron fuera de los convenios colectivos de trabajo. También anunciaron que no prevén ajustar los salarios para compensar la inflación, lo que significa que con una tasa de inflación prevista superior al 40% anual los salarios reales seguirán cayendo. Las empresas subcontratadas y tercerizadas van a ser las más afectadas.

Todo hace pensar además que, durante el año 2020 al menos, los empresarios van a ser “prudentes” antes de contratar personal con empleos estables registrados; si reclutan personal le van a dar más prioridad a los trabajos precarios y “para-subordinados” (monotributistas, autónomos), así como eventualmente al trabajo no registrado. Los indicadores de pobreza y de exclusión social, aportados por la EPH cada semestre y complementariamente por el Programa Deuda Social de la UCA, se incrementarán de manera considerable y algunos estiman que a fines de año la pobreza medida según ingresos superará el 50% de la población –algo que sólo en 2002 se había registrado en Argentina.

Los sectores más vulnerables siguen siendo las mujeres pobres con familias a cargo, los trabajadores informales, los asalariados no registrados, los migrantes que están entre los informales y todos los que tienen trabajos precarios

En esta situación, aparecen con claridad cuáles son los sectores más vulnerables y cuya atención es prioritaria: no solo los pobres e indigentes en edad activa que ya estaban en esa situación, sino también los habitantes de los barrios carenciados y villas de emergencia que no tienen acceso a todos los servicios públicos, así como los ancianos que viven en asilos y geriátricos. Estas son las presas más fáciles para el COVID-19.

La situación de los sectores menos favorecidos de Argentina en materia de salud se ha deteriorado, debido a la crisis y la pandemia. Muchos que necesitaban algún tipo de tratamiento, operación, diagnóstico o control médico, debieron postergarlo o cancelarlo. Otros tuvieron inconvenientes para acceder a medicamentos por no tener

receta o no poder asistir a la farmacia. Se observa una inequidad en cuanto al acceso a la salud pues eso está en relación a los ingresos, a la situación social, al grupo social al que se pertenece y al lugar de residencia.

Entre los productos más demandados durante la pandemia además de alimentos y medicamento, se encuentran los juegos electrónicos, el alcohol (cuyo consumo se incrementó) y el consumo inadecuado de psicofármacos y estupefacientes.

La inmensa mayoría de los jubilados (casi el 75%) perciben el haber mínimo y, aunque este año recibieron adicionalmente varios bonos, en términos reales —y desde hace un tiempo— sus ingresos continúan disminuyendo. Más de la mitad de ellos se han endeudado con ANSES, (organismo que gestiona las jubilaciones y pensiones). ¡Es decir utilizando como préstamo y con bajas tasas de interés los mismos fondos que ellos contribuyeron a crear con sus aportes!

Ante las dificultades para pagar los alquileres, muchos adultos vuelven a la casa de sus padres, aumentando el hacinamiento o buscan como alternativa ir a vivir en villas de emergencia o barrios populares, pero es allí es donde las enfermedades infecciosas como el dengue y ahora el COVID-19 comenzaron ya a propagarse rápidamente. Las consecuencias que pueden tener el contagio del virus en los territorios donde viven los sectores populares y de menores recursos son imprevisibles.

Afortunadamente, el gobierno nacional y las provincias reaccionaron temprano, decretaron la cuarentena (con diferente grados de infracciones) y al demorar un tiempo la progresión de los contagios, se ganó tiempo para prepararse, comprar los equipos faltantes, esperando que se produzca un retraso en “el pico de la pandemia”.

Cuando se dispuso el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) en el AMBA solo se mantuvo la actividad de los trabajadores de sectores considerados “esenciales”. Ellos tienen prioridad en los medios de transporte públicos. Las salidas del resto fueron limitadas, no pueden utilizar los medios de transporte público y solo se justificaron para la provisión de alimentos, medicamentos, productos de higiene y limpieza y deben cumplir con los protocolos que se van anunciando.

De manera general, hay algunos datos que reflejan el vertiginoso y sustantivo impacto de la pandemia en el transcurso del corriente año 2020 a partir de la EPH para el segundo trimestre 2020.

En primer lugar, se verificó un aumento en la proporción de ocupados ausentes. Las personas que no pudieron concurrir a su empleo porque estaban suspensiones, o licencias representaron el 21,1% de los ocupados mientras que en igual trimestre 2019 eran solo 2,6%.

También se incrementó significativamente el número de personas que realizó el trabajo desde su vivienda, en su mayoría teletrabajadores. La proporción creció desde el 6,5% de los ocupados en el primer trimestre 2020 para llegar al 22,0% de los ocupados en el segundo trimestre de 2020.

Entre los que trabajaron en sus domicilios, en su mayoría teletrabajadores, creció fuertemente la proporción de quienes utilizaban sus propios medios de trabajo (PC, y periféricos) desde de 2,4% en el primer trimestre a 15,5% en el segundo trimestre. Fuente INDEC.

	2° T 19	1° T 20	2° T 20
Tasa de empleo	42,6%	42,2%	33,4%
Ocupados ausentes	2,6%	10,4%	21,1%
Ocupados con trabajo desde la vivienda	6,3%	6,5%	22,0%
Asalariados que utilizaron sus propias maquinarias/equipos para realizar su trabajo	2,6%	2,4%	15,5%

5. Las políticas sociales implementadas

Las políticas adoptadas por el gobierno se dirigieron a preservar el empleo, frenar los despidos, apoyar a las empresas para que no cerraran y compensar las caídas de ingresos, pero se enfrentaron a dificultades de tipo burocrático para alcanzar rápidamente a toda la población hacia la cual estaban dirigidas. Los informes del CTyD (2020) analizan en detalle dichas políticas, al mes de junio 2020.

1) Los trabajadores del sector privado y público, pero registrados, fueron protegidos, pues se autorizó a los agentes del sector público nacional a no concurrir a los lugares de trabajo asignándo-

les un trabajo a distancia. también tuvieron licencia uno de los dos padres que son agentes del sector público y privado que tienen hijos menores escolarizados, así como las mujeres embarazadas, los mayores de 60 años –salvo que tengan a su cargo tareas “esenciales”– y a los que sean considerados formando parte de los “grupos de riesgo”. Las PyMEs pudieron solicitar créditos para pagar los salarios, con una tasa de interés fija máxima de 24%, por un año y con un periodo de gracia de tres meses.

Los trabajadores de los sectores de Salud, Defensa y Seguridad van a recibir un bono especial dado que se consideran formando parte de grupos de riesgo.

Para facilitar que las PyMES pudieran solicitar créditos, las mismas tienen acceso a un “Fondo de Garantía para Micro, Pequeña y Mediana Empresa”.

Se adoptó la política Apoyo al Trabajo y la Producción (ATP) para sostener durante varios meses a las empresas para que no cierren. El Estado asume el pago de una parte de los salarios que llegó a ser un 50% de los mismos y a las empresas que reunían ciertos requisitos se les postergaron o se las redujeron las contribuciones patronales en los sectores que tuvieron una interrupción total (turismo, hotelería, esparcimiento, transporte de pasajeros, etc.). Los trabajadores ocupados en actividades interrumpidas por causa de la pandemia recibieron una asignación complementaria del salario y a los desocupados se les facilitó el acceso al seguro de desempleo cuyos montos se incrementaron. Se estima que estas medidas se aplican al 37% del empleo asalariado registrado.

Un acuerdo firmado por la CGT y la UIA y que homologó el Ministerio de Trabajo estableció el pago del 75% del salario para los trabajadores suspendidos.

Y como consecuencia de que la SRT consideró “presuntamente” al COVID-19 como una enfermedad profesional que impacta sobre quienes estaban excluidos del aislamiento social, las ART tienen ahora que cubrir ese daño.

Ante el previsible aumento del desempleo y de la pobreza, se adoptaron medidas masivas de política alimentaria para hacer frente al hambre y a la desnutrición (con la valiosa cooperación de los

movimientos sociales para hacer funcionar comedores y merenderos populares), incrementar las jubilaciones y pensiones más bajas, ofrecer varios meses un Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) para cerca de 9.000.000 de familias que enfrentaban dificultades para hacer frente al pago de alquileres, servicios de electricidad, gas, agua y saneamiento y comprar alimentos.

Y también se adoptaron ayudas a las empresas, consistentes en rebajas de sus contribuciones a la seguridad social, periodos de gracia para el pago de impuestos, créditos con bajas tasas de interés y con facilidades de pago. También se incluyeron reformas de la Legislación Laboral consistentes en autorizar a los empresarios para modificar los horarios de trabajo, adelantar periodos de vacaciones, la suspensión temporaria de trabajadores con una reducción en el salario a cargo de las empresas. Por sendos DNU, aumentó el monto de las indemnizaciones para frenar los despidos de personal registrado y se prohibió por varios meses la posibilidad de despedir personal incluso cuando existían causas de fuerza mayor (aunque esto solo es válido para los trabajadores en blanco). Pero esto dejó sin esos beneficios al 35% de los asalariados no registrados.

Para contrarrestar el recrudescimiento de estas deudas que acarrea la sociedad argentina desde hace tiempo, el Estado debió adoptar medidas de emergencia para disminuir el impacto de la inflación en el acceso a bienes y servicios básicos, y se aplicaron medidas como la prórroga de la suspensión de cortes de servicios públicos, el congelamiento de las tarifas (electricidad, gas, agua, telefonía, internet y TV por cable), la prórroga de precios máximos y la extensión del programa de compras Ahora 12. Pero estas restricciones que permiten sobrellevar la situación no van a poder prorrogarse indefinidamente.

2) Los trabajadores independientes, pero registrados (monotributistas y autónomos) de varias categorías recibieron el “Ingreso Familiar de Emergencia” (IFE) que consiste en una transferencia directa de 10.000 pesos durante varios meses y que es compatible con las otras asignaciones: la AUH, asignación por embarazo y el programa Progresar. Aquellos pudieron acceder a créditos por hasta 150.000

pesos a una tasa 0%, para quienes estaban adheridos al “Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes”, y para los trabajadores autónomos. Se estima que reciben el IFE aproximadamente 55% de la población económicamente activa que no tiene un empleo registrado, y el total de beneficiarios se calcula en casi 9.000.000 personas. Esto deja planteada la cuestión de cómo evolucionará este dispositivo al terminar su periodo de vigencia,

3) Es importante el número de trabajadores no registrados y desocupados, así como los trabajadores “informales” y de casas particulares (que en total superan el 35% de los asalariados) que reciben dicho Ingreso Familiar de Emergencia (IFE). Y se actualizó el monto del seguro por desempleo.

4) En cuanto a **la población económicamente “inactiva”**, los jubilados y pensionados que cobraban la mínima recibieron un bono extraordinario. A los que se beneficiaban con la AUH y la AUE, se les otorgó un periodo de gracia para efectuar el pago de las cuotas de los créditos que les había otorgado anteriormente la ANSES y se aplicaron bonos de 1600 pesos para jubilados, pensionados y beneficiarios de la Asignación Universal por Hijo (AUH) y por Embarazo (AUE). Y se puso en marcha una nueva etapa del “Programa Argentina contra el Hambre” otorgando subsidios por medio de la Tarjeta “Alimentar” entregada a las familias en dificultad, así como a los comedores escolares (donde los chicos o sus familiares van a retirar bolsas de alimentos). Finalmente, también se reforzaron las partidas para los comedores comunitarios y merenderos atendidos por las iglesias y los movimientos sociales en los barrios populares.

En resumen, de manera indirecta y por múltiples medidas, el Estado había garantizado en Julio 2020 un piso (mínimo) de ingresos a dos de cada tres personas de más de 18 años. Si bien es cierto que esta crisis será más grave que la de 2001–2002, se trata de las políticas sociales más importantes del Estado Nacional en su historia, pues 11.000.000 de personas reciben una ayuda para obtener un ingreso

básico, 3.200.00 de trabajadores del sector público obtuvieron los beneficios señalados, los jubilados y pensionados que perciben el mínimo de los beneficios recibieron un bono y sumaban 120.000 los desocupados que ya cobraron el seguro de desempleo.

En total aproximadamente 21.000.000 de personas están involucradas por estas políticas (CTyD 2020). El Comité de Evaluación y Monitoreo del Programa de Asistencia (ATP) se reúne periódicamente para hacer el seguimiento de estos programas, procurando que el sistema administrativo y bancario de respuestas sin demoras innecesarias.

Resulta evidente, sin embargo, que todo este gasto público, hecho posible durante varios meses gracias a una elevada emisión monetaria, no es sostenible a largo plazo. Puesto que la recesión económica, con la caída de la producción, de los ingresos y el consumo redujeron sensiblemente la recaudación impositiva de la Nación, las Provincias y los Municipios y plantean la necesidad de obtener recursos de fuentes alternativas, durante uno o dos años hasta que la economía vuelva a crecer.

Las políticas sociales que se tomaron en el marco de la pandemia son numerosas e inéditas, involucran a varios millones de personas pero debido a la rapidez de su expansión, no existían los canales burocráticos previos adaptados, dando lugar a involuntarias demoras y dificultades en la implementación. Una de ellas fue programar el pago atrasado a millones de jubilados en varios días del mes de abril, donde hubo cientos de miles que hicieron colas frente a los bancos cuando hacía frío, sin respetar el distanciamiento social. El que más demoras tuvo fue el bono de 5.000 pesos por dos meses para recompensar y reconocer precisamente a los casi 5.000.000 de trabajadores de la salud y la seguridad. También hubo dificultades y retrasos para el otorgamiento de créditos con bajas tasas de interés para las PyMES. Pero todo se fue regularizando paulatinamente.

Se logró un acuerdo en Agosto 2020 con acreedores privados de la deuda externa después de varios meses de difícil negociación. El gobierno tuvo que ceder a partir de una primera oferta, pero se obtuvieron buenos resultados a pesar de la desproporción de poder

respecto de los fondos de inversión. No se pudo obtener una reducción del capital, pero sí se postergaron los vencimientos con un alivio de pagos para los próximos cinco años por una suma de 42.500 millones de dólares. La tasa de interés de los nuevos bonos será en promedio 3,07% anual, cuando la anterior era de casi 7,00%. Los pagos de deuda en los próximos cinco años serán de sólo 4.500 millones de dólares, cuando el monto original era de 30.200 millones y se pagaron comisiones bancarias mucho más bajas que las precedentes. Esto permite emprender la difícil negociación con el FMI en un contexto donde buena parte de los países emergentes y en vías de desarrollo tampoco podrán hacer frente a sus deudas en los plazos acordados.

La inactividad de numerosas empresas de los sectores “no esenciales” en las principales ciudades del país ha provocado una fuerte reducción de la actividad económica. Algunos de los empresarios se reconvirtieron pero sin dar empleo a todos sus trabajadores, y otros decidieron cerrar definitivamente. Por el impacto de las políticas económicas y sociales adoptadas por el Gobierno que fueron mencionadas, pareciera que desde el mes de Julio 2020 diferentes variables han disminuido sus tasas de caída y hubieran encontrado un piso a partir del cual se prevé una lenta mejora en los próximos meses. Pero existe cierta incertidumbre con respecto al momento en que van a desactivarse las normas que prohíben los despidos con o sin causa, las que establecieron la doble indemnización en caso de despido, así como las que frenaron el incremento del precio de los combustibles, las tarifas de servicios públicos y las medidas que estimulan el mantenimiento de los precios de bienes de consumo.

II. La crisis del modo de producción

Podemos establecer grandes etapas en la historia de la humanidad en función de los modos de producción que han prevalecido. Es decir, cuales son las relaciones contradictorias o complementarias entre, por una parte el desarrollo de las fuerzas productivas que son el fundamento del crecimiento del PBI y del régimen de acumulación del capital y, por otra parte, las relaciones sociales de producción o formas institucionales que permiten, facilitan u obstaculizan el crecimiento del PBI y la acumulación del capital (el Estado, la moneda y régimen monetario, la inserción del sistema productivo nacional en la división internacional del trabajo, las formas de competencia en el mercado y la relación salarial).

Varios de estos modos de producción coexistieron en el tiempo mientras algunos se consolidaban y otros languidecían. Los economistas clasifican esas etapas una vez que fue superada la época de las economías de autosubsistencia, de la siguiente manera:

- el modo de producción asiático (gobiernos autoritarios que durante varios siglos utilizaron el trabajo compulsivo y la fuerza de trabajo esclava para llevar a cabo grandes obras de infraestructura con objetivos políticos y económicos que duraron varios siglos, siendo China y Egipto los casos más conocidos),
- el régimen esclavista (que duró más de dos mil años, has la segunda mitad del siglo XIX),
- el modo de producción feudal y de las corporaciones de oficio durante el medioevo (más de mil años),
- el modo de producción socialista en su versión Leninista-Stalinista (70 años desde la Revolución Rusa en 1917 hasta la caída del muro de Berlín en 1987) y luego la disolución de la URSS.
- y el modo de producción capitalista (MPC) que surgió hace cinco siglos en los albores de la Revolución Industrial y coexistió con los dos anteriores, siendo el que tiene actualmente más vigencia.

Cabe señalar que dentro de cada modo de producción, pueden producirse cambios en los modos de desarrollo pues estos se van configurando para hacer frente a las crisis que surgen cuando se producen desequilibrios entre el régimen de acumulación y el modo de regulación.

1. Las características esenciales del Modo de Producción Capitalista

Existe consenso para mencionar entre sus características esenciales a: la propiedad privada de los medios de producción y de cambio, el uso de fuerza de trabajo asalariado en relación de dependencia, el mercado como una institución social como espacio físico o inmaterial donde se hacen las transacciones para lograr el equilibrio entre oferta y demanda pero donde los empresarios juegan un rol dominante porque tienen la iniciativa, el poder público o Estado configurado según la correlación de fuerzas sociales y las instituciones y normas dictadas para consolidar y promover este sistema. Es la relación salarial en sus varias versiones la característica esencial. Este modo de producción se instauró y se desarrolla atravesando ciclos y crisis, legitimado e impulsado por un sistema de valores y una ideología que se va modificando a partir de cada momento de dificultad. Su lógica de producción y acumulación se despliega sin cesar y adopta diversas modalidades según las trayectorias históricas de los países. A diferencia del feudalismo, del régimen esclavista y del socialismo, no necesita recurrir a la violencia física sobre los trabajadores para funcionar.

Por su propia lógica, las empresas compiten entre sí para apropiarse de partes crecientes del mercado incorporando innovaciones científicas, tecnológicas y organizacionales para aumentar la productividad y lograr un excedente económico, pero donde unas empresas aumentan sus partes de mercado mientras que otras las pierden. Pero esa misma lógica genera desequilibrios, pues algunas empresas crecen y otras se fusionan o cierran porque disminuyen sus tasas de ganancia y de crecimiento de la productividad. Para los países capitalistas más

avanzados a medida que pasa el tiempo, debido al incremento de la composición orgánica del capital y la sustitución de trabajo por capital, el incremento de la tasa de ganancias tiende a disminuir, dando lugar a crisis que obligan a una nueva configuración para eliminar obstáculos a la acumulación del capital, y poder así aumentar la productividad y las tasas de ganancia e introducir cambios en las formas institucionales, dando lugar a otro modo de desarrollo pero dentro del mismo modo de producción.

La condición necesaria para que se mantenga un ciclo de crecimiento está relacionado con la posibilidad de evitar que caigan las tasas de ganancia y que luego de cubrir los costos de producción, de amortizar el capital, pagar los salarios y los impuestos, el empresario se apropie de los excedentes generados por el trabajo humano. Es un modo de producción que por su propia naturaleza y dinamismo genera muchos desequilibrios entre los agentes económicos originando crisis. Estas tienen diversas magnitudes, su ritmo se va haciendo cada vez más frecuente en el largo plazo y salvo que se produzca una crisis sistémica del modo de producción en sí mismo (de sus instituciones y del régimen de acumulación), el capitalismo resurge transformado después de cada crisis haciendo ajustes y adoptando diversas modalidades hasta que enfrenta la siguiente.

Para que no caigan las tasas de ganancias y no quiebren, las empresas deben incorporar a menudo innovaciones tecnológicas y organizacionales para acrecentar sus partes del mercado, gracias al aumento de la productividad, mejorando la calidad e introduciendo innovaciones de productos o procesos o variedades en los productos pero especialmente reduciendo sus costos fijos en capital (edificios, medios de producción y de transporte), reduciendo los gastos de funcionamiento (mantenimiento, consumo de servicios públicos de electricidad, gas, agua y saneamiento) y sobre todo los costos variables: esencialmente los salarios directos y los indirectos (los costos laborales que significan las contribuciones a la seguridad social en sus diversas modalidades).

En nuestros días, gracias a la generación y expansión de las TICs, se han difundido dos nuevos procesos de trabajo: el teletrabajo y el

reparto de productos (“*delivery*”) en base a plataformas digitales que vamos a analizar más adelante. Ambos cambian la división social y técnica del trabajo. El teletrabajo introduce otra división, la división física del trabajo. El mismo se ha difundido ampliamente en Argentina desde el inicio de la pandemia del COVID-19, porque permite ahorrar capital fijo poniendo literalmente el teletrabajador su domicilio gratuitamente al servicio de la empresa, pero en desmedro de su privacidad e intimidad.

Por otra parte, están los repartidores de productos en bicicleta o motos y los choferes de UBER operados en base a plataformas digitales, que transportan pasajeros. Ambos cumplen sus actividades usando sus propios medios de transporte. En consecuencia, reducen los costos fijos de los empresarios en edificios, alquileres, medios de transporte para distribuir sus productos (automóviles y bicicletas). Los empresarios, usando artificios legales para reducir los costos salariales y laborales, no les reconocen a los que trabajan en empresas de plataformas su carácter de trabajadores asalariados y por lo tanto no se aplican las Leyes de Contrato de Trabajo y de la Seguridad Social. Ellos no han podido aun ejercer plenamente el derecho a la libertad sindical, constituir sindicatos ni negociar convenios colectivos de trabajo.

2. La emergencia de otro modo de desarrollo

En el siglo XX, se produjo una de las grandes crisis del capitalismo a escala mundial, desencadenada en Estados Unidos en 1929-30. Para salir de la recesión, que se difundió en el resto del mundo y afectó a todos los países capitalistas industrializados, Estados Unidos adoptó bajo el Presidente F. D. Roosevelt un ambicioso Plan, el *New Deal*, que consistió esencialmente en inversiones públicas en grandes obras de infraestructura y en cambios de las normas del Derecho del Trabajo con el apoyo de la AFL-CIO (Central sindical). A partir de 1933, la economía norteamericana comenzó a recuperarse y a crecer rápidamente, pasando a convertirse en el país más poderoso de occidente. Durante la segunda guerra mundial el territorio nortea-

americano quedó exento de los ataques de los países beligerantes y, luego de jugar un papel decisivo para la victoria de los Aliados con la descarga de la bomba atómica sobre Japón, emprendió otra etapa de crecimiento sostenido.

Según Michel Aglietta y Robert Boyer, durante aproximadamente 30 años –desde la Segunda Guerra Mundial, y hasta comienzo de la década 1970– predominó en Estados Unidos y por su impulso en los demás países capitalistas industrializados un modo de desarrollo capitalista específico pero impulsado por el Estado y conocido como “la era de oro del capitalismo”, el modo de desarrollo “keynesiano fordista”. Sus características son: crecimiento elevado y sostenido del PBI basado en la industria, con un fuerte incremento de la productividad logrado gracias a la inversión y la difusión de los procesos de trabajo tayloristas y fordistas que permitieron incrementar la productividad, los salarios así como las ganancias empresariales, impulsadas por el elevado empleo, el despliegue de la negociación colectiva y finalmente instaurando de manera institucionalizada los sistemas de seguridad social. El Estado planificaba y regulaba, controlaba el sistema financiero para evitar un colapso similar al de 1929–30 y asumió de manera plena o mixta la propiedad de las empresas estratégicas de energía y de transporte, e instituciones financieras, impulsó la creación de organismos de ciencia y tecnología e impulsó los sistemas públicos de salud, educación y seguridad social incrementando el empleo público. La situación de pleno empleo permitió aumentar las tasas de afiliación y el poder de los sindicatos a nivel de las empresas y en el ámbito institucional, obteniendo muchas reivindicaciones en los convenios colectivos de trabajo y negociando a nivel de las grandes empresas. Desde el punto de vista político, predominaron en esa época gobiernos demócratas en EE. UU. y socialdemócratas o socialcristianos en Europa. Y gracias al impulso del “Plan Marshall” como instrumento para lograr la hegemonía en la economía internacional predominó la “Pax Americana”, es decir una organización jerárquica de las relaciones internacionales liderada en los países occidentales por los Estados Unidos en un contexto de tensa “guerra fría”, frente a los países de Europa del Este bajo la hegemonía soviética.

Pero por diversas razones económicas, tecnológicas y organizacionales que hemos desarrollado en otras publicaciones (Neffa, 1998, 200, 2003) a comiendo de la década 1970-80 ese modo de desarrollo agotó sus posibilidades de crecer y, en consecuencia, cayeron las tasas de inversión y de la productividad, también cambió la demanda pues los consumidores ahora con mayores recursos fueron más exigentes en materia de innovaciones, de variedad y de calidad de los productos y servicios. Pero al mismo tiempo los trabajadores –ahora más calificados y organizados- cuestionaron y rechazaron por medio de huelgas, paros, trabajo a reglamento, y otras medidas de lucha esos procesos de trabajo, dando lugar a una disminución de la productividad y por consiguiente de la tasa de ganancias. Ese modo de desarrollo entró en una crisis, precipitada a comienzos de esa década por la decisión de los países de la OPEP de duplicar prácticamente los precios del petróleo.

Teórica y empíricamente, la macroeconomía de inspiración Neoclásica fue sustituyendo a la Keynesiana, pero siendo difícil armonizar las políticas monetarias y fiscales, se incrementó el déficit fiscal y el de los sistemas de seguridad social. En esas condiciones y por el efecto de la mundialización, el sistema financiero fue adquiriendo un mayor margen de autonomía respecto del Estado. Las anteriores alianzas políticas se fueron erosionando debido a las dificultades provenientes del desempleo y el estancamiento de los salarios reales, que quitaban legitimidad a los gobiernos demócratas, socialdemócratas y socialcristianos, así como por las tensiones internacionales. Estas impulsadas por el creciente poder de los países asiáticos exportadores de petróleo. Comienzan a adoptarse internamente Pactos o Acuerdos Sociales para establecer “mutuas concesiones” entre los actores de las relaciones de trabajo, tratando de preservar la estabilidad en el empleo a cambio de la moderación salarial (es decir que la tasa de crecimiento de los salarios no superara los de la productividad y de la inflación).

El resultado de esta crisis fue una ruptura con el modo de desarrollo anterior y, desde entonces, se configuró una situación de inestabilidad macroeconómica, con estancamiento del PBI, inflación y

desempleo, contexto que debilitó a los sindicatos pues les hizo perder afiliados y poder así como a los partidos políticos socialdemócratas y socialcristianos abriendo la posibilidad para que partidos de centro y centroderecha ganaran las elecciones.

El nuevo paradigma productivo que impulsó esta crisis puso en cuestión el anterior modelo keynesiano-fordista de producción, que se había basado en grandes empresas, con una producción integrada verticalmente, buscando un incremento de la productividad y economías de escala basadas en los procesos de trabajo tayloristas y fordistas con trabajadores bien pagos protegidos por la seguridad social y la legislación del trabajo, pero donde la producción no hacía mucha atención a la calidad, la innovación y la variedad de productos, que habían pasado a ser exigencias de los consumidores.

El modo de desarrollo instaurado en los países capitalistas industrializados, siguiendo la consigna del “consenso de Washington” para hacer frente a esa crisis, puso el acento en los procesos de apertura al comercio internacional para controlar la inflación pero que dio lugar a la mundialización, la desregulación de los mercados para que oferta y demanda se expandieran sin límites, el mercado y las grandes empresas recuperaron poder respecto del Estado y cuyo resultado fue la concentración y la extranjerización de las empresas en manos de monopolios y oligopolios, constituyendo un poder hegemónico en manos de las Empresas Transnacionales –que desde entonces dominan el comercio y las finanzas mundiales–, las privatizaciones de empresas públicas y de organismos del sistema de seguridad social para reducir el déficit público impulsando la constitución de los fondos privados de inversión, la reivindicación del mercado como institución central donde se debían establecer los intercambios y fijar los precios sin mayor intervención del Estado, la financiarización de la economía donde las tasas de ganancia eran elevadas en detrimento de la economía real, las devaluaciones de la moneda y facilidades para el libre ingreso masivo de inversiones extranjeras debilitando al empresariado local, el estímulo al endeudamiento externo y a la formación de activos externos (o “fuga de capitales”) con la consiguiente reducción de las inversiones dentro del país que frenaban

la generación de empleos, la reducción del gasto público poniendo límites al crecimiento del empleo dentro del sector, haciendo ajustes (reducción) fiscales en los presupuestos para salud, educación, empleo y seguridad social, introduciendo las reformas laborales flexibilizadas para reducir los costos salariales y laborales dejando a los actores sociales la tarea de fijar los salarios sin que el Estado compensara el debilitamiento del poder de los sindicatos y reduciendo aún más la cantidad de afiliados y el poder de los sindicatos.

Estas medidas generaron un deterioro de la condición de los trabajadores asalariados, en materia de derechos laborales y protección social que provocó la caída de los salarios reales, aumentó la desigualdad y trató de individualizar y descentralizar las relaciones de trabajo. Estas políticas pueden considerarse como los fundamentos del “modo de desarrollo neoliberal” promoviendo al mismo tiempo el uso intensivo y generalizado de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) en todos los sectores y ramas de actividad.

Las consecuencias de todas esas medidas fueron profundos cambios en la organización de las empresas, de la producción y del trabajo que se reflejaron en:

- 1) una reducción de la talla de las empresas (para facilitar la gestión y reducir costos) por medio de la subcontratación y de la tercerización buscando reducir el tamaño del colectivo de trabajo (y al mismo tiempo el poder de los sindicatos), abandonando la estrategia de integración vertical de la producción,
- 2) exteriorizar física y jurídicamente la fuerza de trabajo ocupada, ya sea hacia otras empresas u organizaciones donde el trabajo era más intenso, las organizaciones sindicales más débiles, los salarios más bajos y donde una buena parte de los trabajadores no tenían contratos estables por tiempo indeterminado, o hacia plantas fabriles que se deslocalizaban total o parcialmente hacia países donde la carga impositiva era menor, los sindicatos eran débiles o no existían y la legislación laboral y previsional no era muy gravosa para las finanzas empresariales.

Rápidamente, una competitividad exacerbada se instauró a nivel del planeta fortaleciendo la mundialización tanto del comercio como de las finanzas, consolidando los grandes fondos de inversión. Varios de ellos tienen un capital que es varias veces superior al PBI argentino.

El nuevo modo de desarrollo “capitalista neoliberal” se dio en paralelo con un modelo cultural coherente con aquel, que se fue consolidando por medio del sistema educativo y con el apoyo de los medios masivos de comunicación. Sus componentes son:

- estímulos a la libre competencia entre empresas y personas en lugar de la asociación y la cooperación (se invoca al mercado como instancia de decisión sobre precios y cantidades)
- cuestionamiento crítico y reducción de la función del Estado en cuanto a la producción monopólica de bienes y servicios y como árbitro de los conflictos laborales, pero sin tomar en cuenta la heterogeneidad de poder y de recursos,
- impulso al progreso individual en base al esfuerzo propio, promoviendo la capacidad de emprender y de asumir riesgos aceptando la posibilidad de fracasar,
- promover los ascensos y promociones del personal asalariado tomando en cuenta no solo el tiempo de trabajo sino también el mérito, el grado de involucramiento o compromiso con la suerte de las empresas, el imperativo de formarse y de buscar el perfeccionamiento técnico-profesional del “capital humano”, la aceptación justificada de la creciente desigualdad de remuneraciones y tratar de hacer carrera en función de esos criterios, dejando de lado la solidaridad.

La salud, la educación, la seguridad social, que en su esencia son bienes públicos destinados a la reproducción de la fuerza de trabajo, comenzaron a ser considerados mercancías a cargo de grandes empresas privadas, pero donde todos los habitantes no tienen la misma posibilidad de acceso dada la desigualdad de recursos aumentando la heterogeneidad y desigualdad.

En virtud de la implementación de las políticas económicas aconsejadas por el “Consenso de Washington” –y a excepción de Alemania, Japón y China– comenzó un rápido proceso de desindustrialización (en términos de su participación en el PBI, de tasas de ganancias y de empleo). Cada vez más los insumos y partes de los productos industriales más demandados se producen en varios países asiáticos y se ensamblan en China.

Estos cambios se sucedieron con un gran ritmo, y actualmente las empresas más grandes del mundo ya no son industriales, sino basadas en las TIC’s y el capitalismo cognitivo: Google, Amazon, Facebook, Apple, Alibabá, por ejemplo. Por ejemplo, la empresa argentina “Mercado Libre” no fabrica nada, pero con el uso de las TICs y recurriendo a medios de transporte ajenos a la empresa, presta el servicio de acercar los productores y los consumidores aumentando su tasa de ganancia por encima de las grandes empresas industriales.

Progresivamente las actividades industriales más modernas donde hay economías de escala se instalan en China, los países del sudeste asiático y las “maquilas” en los países en vías de desarrollo, mientras que la actividad financiera se concentra en Estados Unidos, el Reino Unido, Francia y Alemania y los “paraísos fiscales”. Surge así una nueva división internacional del trabajo.

La lógica de las tasas de ganancia promueve la subcontratación, la tercerización y la deslocalización de empresas hacia países y regiones donde se pagan menos impuestos, los salarios y las contribuciones a la seguridad social son bajos, los sindicatos tienen poco poder y donde hay un estado que mantiene el orden, favorece a las empresas extranjeras y protege su propiedad. Eso permite el crecimiento y el poder de China.

Como hemos mencionado, por la propia lógica del Modo de Producción Capitalista Neoliberal, crece la desigualdad y heterogeneidad entre países y dentro de cada país entre capitalistas y asalariados, pero también al interior de la categoría de asalariados y quedan grandes masas de población fuera de la relación salarial, en la informalidad, la marginación, e incluso en situaciones próximas a la auto-subsistencia.

Debido a esas tensiones, la economía mundial se desestabilizó y quedó dominada por las grandes empresas financieras, generándose la crisis de 2008 por falta de previsión de los que innovaron dispositivos informáticos aplicados a la contratación de hipotecas (es la crisis de las “subprimes”). Los Estados intervinieron para salvar las instituciones financieras, compañías de seguros y empresas industriales en crisis. El desempleo se incrementó desde entonces en todos los países así como el déficit del sistema de seguridad social (por la reducción de los aportes debido al desempleo y el aumento del número de jubilados y pensionados debido al envejecimiento de la población).

Podemos concluir diciendo que los modos de desarrollo son siempre sometidos a prueba y en lugar de un crecimiento neoclásico arrastrado por la tasa de ganancias y del keynesiano tirado por la demanda, se consolida uno inédito que está impulsado por las finanzas, provocando un cambio sustancial en la dinámica económica.

Para el logro de esos objetivos, también se promovió en los países más avanzados la utilización de las TICs en la administración pública en sus diversos niveles, para acelerar los trámites, frenar el incremento del empleo en el sector y al mismo tiempo mejorar la eficiencia exigida por la población e incorporando las formas de gestión propias de las grandes empresas.

Desde esa fecha en los países capitalistas la industria ya no es el sector dominante en cuanto a su contribución al PBI y al empleo. Sorprendentemente, las empresas tecnológicas son las que más han crecido en los últimos tiempos, y lograron superar en dotación de capital a las grandes empresas industriales y aquellas son las que más ganancias han obtenido incluso durante la pandemia.

Esta “gran transformación” tuvo fuertes impactos sobre el trabajo humano y las empresas

La lógica del MPC neoliberal, para evitar que caigan las tasas de ganancia, induce a intensificar el trabajo, aumentar la productividad, reducir los costos y en particular achicar la planta de personal asalariado regulada con contratos por tiempo indeterminado (CDI) y garantías de estabilidad, porque los CDI les quitan libertad a los empleadores para despedirlos fácilmente y con bajos costos cuando

cae la demanda. Si ellos necesitan fuerza de trabajo o deben reemplazar la existente, recurren a los contratos por tiempo determinado (CDD), de temporada o a “plazo fijo”, regulados por el derecho civil o comercial. Pero además, para reducir los costos fijos y las contribuciones a la seguridad social se busca:

- “exteriorizar físicamente la fuerza de trabajo” fuera de la empresa (instaurando el teletrabajo a domicilio, estimulando en otras empresas la subcontratación y la tercerización, o también la deslocalización hacia países o regiones donde se obtienen franquicias, los impuestos son bajos, no hay sindicatos o son débiles), y
- “exteriorizándolos jurídicamente” para que un grupo de los nuevos empleados no queden cubiertos por la Ley de Contrato de Trabajo considerando que su inclusión incrementa los costos salariales y los laborales y se adopta la forma de empresas de plataformas o empleando en su lugar trabajadores precarios, monotributistas, autónomos así como los trabajadores de planta transitoria y los contratados como consultores en la administración pública.
- también se ha registrado que cuando hay mucho desempleo e informalidad y los empresarios estiman que la Inspección de trabajo no llegará hasta el establecimiento o los sindicatos reivindicativos tienen poca fuerza, se contrata trabajo no registrado, porque reduce fuertemente a la vez los costos salariales y laborales.

Como ya se mencionó, la propia lógica del modo de producción capitalista neoliberal hace crecer la desigualdad y heterogeneidad entre países, dentro de los países entre capitalistas y asalariados, pero también dentro de la categoría de asalariados y quedan grandes masas de población fuera de la relación salarial, en la informalidad, la marginación, en situaciones próximas a la autosubsistencia o recibiendo subsidios alimentarios.

Podemos concluir diciendo que los modos de desarrollo son siempre sometidos a prueba y en lugar de un crecimiento neoclásico arrastrado por la tasa de ganancias y del keynesiano tirado por la demanda, se consolidó uno inédito que está impulsado por las finanzas, provocando un cambio sustancial en la dinámica económica. Pero es éste el modelo capitalista neoliberal que ahora debe enfrentar la crisis y la pandemia.

3. Un cambio geopolítico sin conflicto bélico

La aparición del COVID-19 y su impacto sobre la economía China pusieron en evidencia la fragilidad productiva de las Cadenas Globales de Valor (CGV) ya mencionadas. Debido a que China cerró temporariamente muchas de sus fábricas, se interrumpió el suministro de los insumos básicos que fabricaba para las cadenas globales de valor, se frenó la producción industrial mundial, impactando sobre el comercio internacional.

En nuestros días, el precio del petróleo bajó a niveles históricos, los pozos de petróleo y las refinerías frenaron su actividad porque bajó drásticamente el consumo y hay problemas para almacenar la producción.

Estados Unidos ya no es visto como un líder mundial indiscutido y ha perdido mucho prestigio debido a su política militar en América Latina (Chile, Panamá, Cuba), en Asia del Sudeste, y actualmente en los países árabes y musulmanes, instaurada después del ataque a las Torres Gemelas. La globalización lo ha debilitado centralmente debido a su baja productividad y calidad en la producción de bienes, su dependencia de China y Europa en cuanto a productos industriales y vehículos, y lo predisponen para cuestionar las reglas del comercio internacional y a organismos de Naciones Unidas como la OMC, la UNESCO y ahora la OMS aislándose del resto del mundo. Su poder se sostiene actualmente entre otros por dos factores:

1. porque emite sin restricciones la moneda que se usa para el comercio mundial y porque los bonos norteamericanos cons-

tituyen el “refugio de calidad” para los inversores de todo el mundo, y

2. porque sigue siendo el que dispone de la mayor capacidad bélica debido a su arsenal nuclear y las numerosas bases establecidas en numerosos países.

Sus relaciones con los países de la Unión Europea se deterioraron porque les exige tomar distancias de Rusia y de China, y que hagan una mayor contribución para cubrir los elevados gastos de la OTAN. Tuvo poco éxito para controlar la pandemia –que ya ha dejado en su territorio más muertos que los que cayeron durante la guerra en Vietnam que duró casi una década. Se ve así presionado para compartir la hegemonía mundial.

Frente a Estados Unidos se yergue la gigante China, cuyo potente desarrollo industrial la ha convertido en el primer exportador mundial desde que ingresó en la OMC; sus elevadas tasas de crecimiento del PBI y en particular de la industria más moderna le permitieron reducir la distancia respecto de Estados Unidos. La pandemia aceleró este proceso y se estima que en una década ya lo habrá igualado o superado en cuanto al PBI. Internamente, el capitalismo autoritario en la “versión china” ha permitido reducir las condiciones de pobreza de millones de personas y si bien la imagen mundial de China se deterioró debido a su retraso en reconocer el brote del COVID-19, creció por otra parte gracias a la ayuda internacional que brindó a muchos países Europeos y Latinoamericanos para combatir la pandemia, mientras Estados Unidos se convirtió en el país con más infectados y muertos del mundo. China ha establecido relaciones comerciales con la mayoría de los países en vías de desarrollo y haciendo en ellos grandes inversiones en infraestructura.

Las limitaciones que tiene ahora China se deben a su permanente necesidad de materias primas y de energía, a su numerosa población, y a la magnitud de su fuerza de trabajo urbano provocada por el acelerado proceso de migraciones rurales. Después de controlar la pandemia China necesita imperiosamente volver a crecer a tasas elevadas para reducir el desempleo y generar nuevos empleos. Pero

los procesos mencionados de debilitamiento de las CGV y la reducción del comercio mundial durante la post pandemia le generan dificultades para lograr rápidamente este objetivo.

Estos factores explican que las actividades económicas más modernas y competitivas se fueron desplazando progresivamente hacia Asia y ¡esto ocurre sin un solo disparo! Como dice el filósofo coreano Byung-Chul Han “los países asiáticos, que creen poco en el liberalismo, han asumido con bastante rapidez el control de la pandemia y el virus no detiene el avance de China; este país venderá su Estado de vigilancia autocrática como modelo de éxito contra la epidemia, mostrando en esto la superioridad de su sistema” (Página12, mayo 2020).

III. La crisis sanitaria

1. La crisis ecológica: el origen de la pandemia

Desde la revolución industrial en el siglo XVIII, la contaminación ambiental se intensificó y llegaba a su paroxismo en el momento en que se declaró la pandemia.

Las medidas de política económica emprendidas después de la segunda guerra mundial, inspiradas en el Consenso de Washington, contribuyeron a profundizar el desequilibrio ecológico cuando se buscó la intensificación del trabajo en medio de un proceso de reestructuración económica que transformó la industria, disminuyó su importancia y dio lugar a procesos de deslocalización hacia los países de sudeste asiático.

Desde que finalizó la Guerra de Vietnam, Estados Unidos se re-centró sobre su propio territorio y otras áreas de influencia, dejando a los países del sudeste asiático con un mayor margen de autonomía. El desarrollo industrial de estos países, utilizando las nuevas tecnologías y apoyados con una vigorosa política estatal, dio lugar a elevadas tasas de crecimiento y a una fuerte demanda de su parte por materias primas. Después de la muerte de Mao Tse Zung, el Partido Comunista Chino formuló e implementó un vigoroso plan de desarrollo tecnológico e industrial, que de manera sostenida convirtió actualmente a ese país en el más industrializado y exportador del planeta con un papel protagónico del comercio mundial en las cadenas globales de valor (CGV).

Estos cambios repercutieron sobre los países en vías de desarrollo que asumieron el papel de proveedores de materias primas demandadas por esos nuevos países industriales. Dado el crecimiento de la producción de dichos insumos y por falta de una política adecuada también en esos países tuvo lugar un desequilibrio ecológico, pero de manera diferenciada con lo que sucede en los países industrializados. Las características que ese desequilibrio también presente en Argentina podrían resumirse así:

- los masivos procesos de deforestación para dar lugar a la agricultura extensiva², especialmente las plantaciones de soja transgénica utilizando de manera masiva agrotóxicos que tienen impactos negativos sobre la salud de los trabajadores rurales, y también de los habitantes de los pueblos vecinos a los campos fumigados,
- la minería y en especial la que se explota a cielo abierto, que utiliza mucho agua potable en regiones áridas y que contaminan los ríos porque se vierten a los mismos aguas contaminadas con minerales utilizados para la concentración de los minerales a exportar, con un tratamiento insuficiente,
- la contaminación del aire se ha incrementado debido a las emanaciones no purificadas de las empresas industriales y del CO₂ provocados por los vehículos a motor, emanaciones que con el tiempo perforan la capa de ozono, provocando problemas de salud, y en particular el cáncer,
- el agotamiento de los suelos por su uso intensivo, la falta de rotación y el uso inadecuado de agroquímicos,
- contaminación de los ríos por el vertido de efluentes no tratados por parte de las industrias localizadas en las riberas de los ríos,
- y por varios de esos factores el recalentamiento del planeta que genera no solo el deshielo de los polos, sino también grandes desastres ambientales con grandes pérdidas económicas, por ejemplo los registrados a lo largo del año 2018: los Huracanes Florence y Michael en Estados Unidos, incendios en California, sequías en Europa, inundaciones en Japón, sequía en Argentina, inundaciones en China, sequía en Australia, inundaciones en la India, sequía en Sudáfrica y el tifón Mangikhot en Filipinas y China.

La Organización Meteorológica Mundial también alertó que, más allá de las dudas del pasado, las emisiones son ya el principal causante de los desastres ambientales que vienen aumentando en todo el planeta.

² Según Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, entre 1998 y 2018 se deforestaron 6,5 millones de hectáreas de bosques nativos en la Argentina.

El IPCC es el órgano internacional encargado de evaluar los conocimientos científicos relativos al cambio climático, sus impactos y sus riesgos, así como las posibles opciones de mitigación de las emisiones. Según el IPCC, para preservar el clima y no generar problemas para la salud mundial, se requiere que las emisiones globales de CO₂ disminuyan hacia 2030 alrededor de 45% respecto de los niveles del 2010.

Ese ánimo es el que motivó la COP de Kyoto, el COP-21 en 2015 y el Acuerdo de París, cuando los países se comprometieron a contener el aumento de las temperaturas mundiales que queden por debajo de 2 grados centígrados, meta que exige avanzar hacia una economía con cero emisiones de carbono en las próximas décadas pero que entonces eran ya un 53% mayores que cuando se había realizado la COP-1.

En 2019 China, primer país industrial, ya es el primer país contaminador y el segundo es Estados Unidos. Pero ninguno de los dos ha ratificado los protocolos de Kyoto y París. Los 4 países que son los mayores consumidores de energía y los que hacen más emisiones contaminantes en el mundo son China, USA, India y el conjunto la Unión Europea.

El deterioro del ecosistema reduce el espacio vital para los animales que se desplazan a donde viven los seres humanos. La cría industrial intensiva de animales (aves, ganados, peces), favorece la reproducción de virus y bacterias que los animales transmiten a los seres humanos. Como resultado de estos cambios geoeconómicos y de la crisis ecológica que produce el cambio climático, se han incrementado las zoonosis, o enfermedades virales como el COVID-19 transmisibles desde los animales a los seres humanos.

La historia lo confirma si revisitamos las grandes pestes: La **Influenza**: es una gripe originada en pollos y gacillas se la llama “gripe aviar”. El **Tifus**: es provocado por picaduras y heces de piojos y pulgas que están en varios animales. La **Peste bubónica**, es el resultado de la picadura de pulgas que viven en ratas-El **HIV** o **SIDA** fue en su origen transmitida a través de los simios. La “vaca loca”, resultado de la “fabricación industrial de ganado” confinado

en feedlot, para su engorde forzado- El **COVID-19**, transmitido por los murciélagos a través de otro animal y ahora se menciona la **peste porcina** que se manifiesta en China y en Brasil (2020).

2. El significado de la pandemia

La pandemia ha sido categorizada en los medios de comunicación como una guerra.

Con frecuencia se confunde esta actividad de cuidado con una “guerra contra un enemigo invisible” y los médicos, el personal de salud, enfermeros, camilleros y mucamas son considerados como héroes y se promueve aplaudirlos públicamente (solo unos minutos antes de la cena...) por parte del resto de la comunidad. Pero no es una guerra, no hay soldados que se defienden o matan, sino que son personas a cargo de tareas de cuidado, que se exponen al riesgo porque lo que buscan es curar y no matar. Pero esa imagen creada por los medios predispone a que los trabajadores subestimen el riesgo y asuman una estrategia defensiva, individual y colectiva, que los induce a comportarse de manera imprudente, y después de cuidar a los pacientes dejan de adoptar las medidas de prevención necesarias cuando están en las pausas y compartiendo la comida con sus colegas. De esa manera, tratan de soportar y sublimar el sufrimiento que padecen con el propósito de resistir. Los héroes no abandonen sus puestos de lucha.

La pandemia provocada por el COVID-19 es todavía objeto de investigación científica y su complejidad requiere que sea necesario llevar a cabo trabajos en equipo con profesionales de varias disciplinas y programar cuidadosamente la reanudación de las actividades económicas, sociales y educativas con sus nuevas modalidades, una vez que la situación esté controlada.

La pandemia ataca a todos los países del mundo, pero en diverso grado. Los países capitalistas industrializados son los que más lo están sufriendo en cuanto al número de infectados y de muertos, pero a partir de ellos ya se difundió progresivamente entre los países en vías de desarrollo como el nuestro –y más aún en Brasil, Chile, Perú, Colombia y México- cuando todavía no existía la infraestructura

sanitaria necesaria (edificios y salas apropiadas, unidades para terapia intensiva, respiradores, equipos de testeo, equipos y ropa de protección personal, barbijos, etc.), ni tampoco todo el personal alerta y preparado para hacerle frente.

Lo más impactante de la infección desatada por este nuevo virus es la velocidad de propagación y la escala de los contagios. Hubo otras pandemias que –contabilizando luego de su control– provocaron más víctimas. Pero no hay experiencias previas de un virus que haya atacado a todo el mundo en tan poco tiempo y sin que se disponga a mediados de 2020 de una vacuna. La mundialización de la economía y el aumento de los viajes por asuntos de negocios y por turismo crearon las condiciones para que esto suceda.

Es la primera vez en la historia de la humanidad que más de la mitad de la población mundial se encontró, al mismo tiempo, en situación de aislamiento social obligatorio. Esto último se justifica porque se lo considera como el mejor o actualmente el único sucedáneo de la esperada vacuna, pero el aislamiento aunque sea voluntario y responsable, genera con el tiempo problemas personales psíquicos y mentales, que luego se somatizan y profundizan los conflictos interpersonales ya existentes (depresiones, ansiedad, incertidumbre, perturbaciones del sueño y del humor, violencia física y verbal, especialmente sobre mujeres y niños).

En efecto, desde el inicio el confinamiento y solo hasta el 1° de Julio en Argentina hubo 80 femicidios, mientras que desde el inicio del año, en cambio, se asesinaron a 143 mujeres (en su mayoría por sus parejas o ex parejas). Esto obligó al gobierno a redoblar las medidas, con un número telefónico 144 para hacer las denuncias por violencias de género. Pero todavía queda mucho por hacer, en materia educativa y cultural, para que se haga efectivo el respeto de los derechos humanos a la seguridad y a la vida.

Las primeras víctimas del virus no fueron los más pobres ni los que vivían en los barrios carenciados, sino otros ciudadanos con mayores recursos, habituados a viajar al exterior y que sin querer lo importaron y lo transmitieron. Pero se observó luego una gran progresión de las víctimas dentro de los sectores más vulnerables de la población (villas de emergencia y barrios populares) debido en parte a la falta

de recursos que les permitan quedarse varias semanas en cuarentena. Los trabajadores precarios, los que no están registrados, los desempleados y los beneficiarios de los planes sociales (que representan dos tercios de la población económicamente activa) no siguieron cobrando su sueldo en su totalidad o lo percibieron con descuentos. Los que se quedaron sin trabajo ni recursos debieron salir cotidianamente de sus casas y tomar colectivos o trenes abarrotados de pasajeros (abandonan la cuarentena exponiéndose a contagios) hasta que comenzó a limitarse la cantidad de viajeros, o tuvieron que caminar a pie varios kilómetros para ir a trabajar y ganar su sustento.

Un porcentaje importante que habita en los barrios populares y villas de emergencia, viven hacinados en viviendas con poca ventilación y pequeñas habitaciones, con baños compartidos por varias familias y todo eso facilitó el contagio. No pueden cumplir con las normas de lavarse frecuentemente las manos, por la simple razón que muchas veces ¡no tienen agua corriente dentro de sus domicilios! La pandemia tiende a consolidar y ampliar la desigualdad en todas sus dimensiones

La humanidad siempre encontró una solución científica a los problemas de este tipo como lo demuestra la historia, pero eso pueda llevar tiempo, mientras tanto tienen un alto costo en vidas humanas y se deben destinar enormes sumas de dinero para la búsqueda de una vacuna.

Si bien actualmente la cooperación entre centros y equipos de investigación sería económicamente más rentable, lo que parece primar actualmente es una ardua competencia entre países, universidades y grandes laboratorios para descubrir una vacuna y lograr patentarla para tener un derecho exclusivo, fabricar en grandes cantidades (varios millones) y venderla. Unos pocos laboratorios lo van a lograr probablemente a finales de este año, pero todos los demás habrán gastado muchos recursos sin poder obtener esos beneficios. En el momento de cerrar esta publicación en Estados Unidos, el Reino Unido, China, Rusia y Cuba ya se están experimentando propuestas de vacunas sobre seres humanos. Y dos empresas privadas (Mexicana y Argentina) se han asociado para producir una vacuna

destinada a América Latina, actualmente en experimentación, que podría aplicarse masivamente en el primer semestre de 2021.

La pandemia no es una catástrofe natural ni la consecuencia de una maldición divina. Ya habíamos señalado el papel que jugó en su origen el desequilibrio ecológico y el proceso de mundialización impulsado por el modo de desarrollo capitalista neoliberal.

Estamos en presencia de una crisis sanitaria a nivel mundial, de origen extraeconómico, con resultados inciertos, donde el conocimiento científico es incipiente y que pone a los gobiernos ante la falsa alternativa de proteger la salud de la población o cuidar la economía, siendo objetivos que no se pueden disociar.

Pero entre los que quedan mucho tiempo confinados, predomina el miedo, la angustia, la ansiedad, la sensación de encierro y el sufrimiento de no poder estrechar con un abrazo a los amigos, visitar a los abuelos o sacar a pasear a los nietos.

Sufren los trabajadores del sector salud, los de seguridad y los que hacen tareas de cuidado en geriátricos y a domicilio en contacto directo con infectados o sospechosos que corren el riesgo de infectarse. Dadas la urgencia de las necesidades, a veces sin previo aviso y sin preparación, ellos han tenido que cambiar de puesto de trabajo o asumir tareas para las cuales no estaban preparados.

La pandemia ha puesto de relieve de manera dramática cuales son las actividades verdaderamente **esenciales** para permitir la reproducción de la fuerza de trabajo: son las que permiten satisfacer las necesidades en materia de salud, alimentación, educación, vestimenta, vivienda, higiene personal y podríamos incorporar el medio ambiente. Y también ha permitido constatar que muchas de las otras necesidades tienen menor importancia y que la reducción del consumo de los bienes suntuarios no genera problemas para la salud...

La Universidad Anthony Hopkins brinda una información actualizada acerca de los países que más han sufrido el impacto de la pandemia del COVID -19, haciendo un ranking según el total de casos que han sido identificados³.

3 Para actualizar esta información y la que sigue, el link es <https://coronavirus.jhu.edu/map.html>

Los países donde es mayor la cantidad infectados, en orden decreciente son Estados Unidos, India, Brasil Rusia, Perú, Colombia, México, Sudáfrica, España, Argentina, Chile, Irán, Francia y Reino Unido, Iran, Arabia Saudita Pakistan y Bangladesh.

En cantidad de muertos por millón de habitantes, a mediados de Septiembre 2020 era el siguiente: Perú, España, Chile, Brasil, Reino Unido, Estados Unidos, México, Francia, Colombia, quedando mas abajo Argentina.

A mediados de Septiembre 2020 los países latinoamericanos con más infectados y muertos que Argentina eran: Brasil, Perú, México, Colombia y Chile. Y los países de América Latina con menor cantidad de infectados a esa fecha eran Cuba, Nicaragua y Uruguay.

De la estadística por cantidad de infectados correspondiente al mes de julio 2020, surge que Argentina está en el ranking N° 10 con 589.012 y en cuanto a los muertos eran 12.116 en esa fecha, con 13.007 infectados por millón de habitantes y 268 muertos por millón de habitantes, con una población de 46.284.41209 habitantes. Su número de testeos era en esa época de 1.628.194, la menor cantidad de todos los 14 países seleccionados.

En el cuadro siguiente figuran las estadísticas acerca de los efectos de la pandemia elaborada por la Universidad Anthony Hopkins de Estados Unidos a mediados de septiembre de 2020, que lleva la contabilidad más actualizada y puede consultarse en <https://www.worldometers.info/coronavirus>

El siguiente cuadro enumera los países según la cantidad de casos de infectados, y en las columna da información sobre la cantidad total de muertos, la cantidad de recuperados, de casos activos, de infectados en estado crítico, el total de caeos por millón de habitantes, de muertes por millón de habitantes y el total de test realizados, así como la población total estimada para mediados de septiembre 2020.

Cantidad de Infectados por CoVid-19 al 3/10/2020	
7.373.881	Estados Unidos
4.880.523	Brasil
1.198.663	Rusia
841.532	Colombia
821.564	Perú
789.932	España
779.689	Argentina
753.090	México
679.716	SudAfrica
629.492	Francia
482.654	Reino Unido
468.471	Chile
468.119	Iran
375.931	Iraq
367.565	Bangladesh
335.997	Arabai Saudita
323.014	Turkía
322.751	Italia

Fuente John Hopkins University (EE UU)
<https://coronavirus.jhu.edu/map.html>

La pandemia por su aparición inédita e imprevisible, complejidad y carácter multifacético convoca a trabajar en equipos y recurriendo a varias disciplinas científicas. Dos son las estrategias epidemiológicas más generalizadas para hacerle frente al COVID-19 según “*La Declaración de ciudadanos y ciudadanas de la Argentina, pandemia, opciones, derechos civiles*” (2020) elaborada por el Plan Fénix, que resumimos a continuación:

“Se han formulado dos opciones para enfrentar la pandemia. La primera es la “inmunización de rebaño”, promoviendo de hecho un rápido contagio para neutralizar la difusión del COVID-19... porque buena parte de los infectados son directamente asintomáticos y la brevedad de ese proceso permitiría reducir el impacto económico de la pandemia porque no se interrumpiría la producción. La segunda estrategia pasa por contener el contagio mediante el aislamiento generalizado, monitoreando la difusión del virus y reduciendo el confinamiento a medida que se vayan generando zonas libres de infección. Está claro que la opción del confinamiento reduce fuertemente las muertes, tanto por la menor exposición al contagio como por la contención de la demanda de atención médica.”

“Creemos que es más apropiado el confinamiento, por razones tanto éticas como económicas. La protección de la vida debe ser siempre la primera opción; éste es un valor innegociable, que sienta las bases de una convivencia pacífica y una vía sostenible y aceptable para la resolución de los conflictos que plantea la vida social. La elección de la “inmunización de rebaño” implica finalmente optar de hecho por un número mayor de muertes (en especial de las personas más vulnerables, los ancianos) con la finalidad de mantener cierto nivel de actividad económica. Por más que la tasa de mortalidad sea baja, la inmunización masiva supone tasas de infección superiores al 50% y por lo tanto una elevada mortandad en términos absolutos. Los países donde sus autoridades optaron de hecho primero por la “inmunización de rebaño” (Reino Unido, Estados Unidos, Suecia, Brasil, etc.), fueron los

que tuvieron más infectados y muertes y luego debieron optar por la segunda estrategia, pero ya era tarde”.

El COVID-19 “es democrático” como se lo caracteriza irónicamente, porque puede alcanzar a toda la población, pero los epidemiólogos señalan que discrimina de manera heterogénea, porque no lo hace de la misma manera y con la misma velocidad. Los que hemos podido estar en cuarentena porque no hacemos tareas consideradas “esenciales” somos de alguna manera privilegiados. Entonces ¿qué categorías ocupaciones o sectores de la población son las que están más expuestos?

- Los trabajadores que tienen a su cargo las tareas esenciales (salud, transporte, empleados de comercios en contacto directo con los clientes, repartidores de alimentos y medicamentos, y de manera general los que tienen a su cargo tareas de cuidado)
- Los *homeless*, los sin techo, que tienen contactos con muchas personas debido a que viven de la limosna y que cuando van a los refugios o paraderos que ofrecen el gobierno, las iglesias o las ONG duermen hacinados y corren el riesgo de infectarse,
- Los ancianos que son los grupos de edad más vulnerables al virus, sobre todo los que están en los geriátricos o asilos de ancianos, donde entran y sale personal de salud y trabajadores de mantenimiento y limpieza, pluriempleados que están ocupados en varios establecimientos. Pero todos ellos también pueden infectarse y portar el virus.
- Los habitantes de “favelas”, “villas miserias” y viviendas de barrios populares, debido al hacinamiento, la falta de acceso al agua potable para lavarse frecuentemente las manos, quienes deben usar baños compartidos por varias familias, personas que con frecuencia no tienen el derecho a acceder a los servicios de salud y seguridad social. Muchos de ellos son migrantes proveniente del medio rural o de países vecinos con menor grado de desarrollo.

- Los trabajadores informales que no están registrados, no tienen contratos por tiempo indeterminado con garantías de seguridad y estabilidad, no tienen ingresos asegurados y no pueden hacer la cuarentena porque deben salir de sus hogares para ganar su sustento,
- Los trabajadores registrados, pero precarizados porque no tienen contratos por tiempo indeterminado y deben facturar por la venta de su fuerza de trabajo puesto que si no trabajan no cobran, porque son autónomos o monotributistas que no pueden trabajar a distancia.
- Los afro-descendientes, los miembros de pueblos originarios, los migrantes del interior del país expulsados por el desempleo y la sojización, los inmigrantes de los países vecinos, como lo prueban las estadísticas de Estados Unidos, Europa, Brasil y Argentina.

Se está tomando conciencia de que, además de protegerlos del COVID-19, es necesario concebir y adoptar una política para preservar la salud y la vida de todos los trabajadores, sin los cuales no se crea riqueza-.

Se trata de la configuración del contenido y la organización del proceso de trabajo para que en las empresas y organizaciones se prevengan más eficazmente los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (y no solo se reparen monetariamente los daños ya ocurridos). Si bien el rol del Estado es sumamente importante para la prevención respecto del virus, los trabajadores pueden invocar la Ley de Contrato de Trabajo y recordar que frente a los riesgos de infección o contagio los trabajadores tienen el derecho de... “rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdidas o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión de tales condiciones (que afecten la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores) siempre que exista peligro inminente de daño (...)”.

También, deberían reducirse las excesivas exigencias y la intensidad del trabajo como las que genera el “*home office*”, y otorgarle

más autonomía y responsabilidad a los trabajadores en el ejercicio de sus tareas, respetando sus creencias y valores sin obligarlos a hacer cosas contrarias a sus principios éticos. Es preciso adoptar protocolos severos en los espacios de trabajo, físicos o virtuales, para impedir la violencia verbal y física así como el hostigamiento y el acoso sexual, haciendo posible que los trabajadores se expresen de manera auténtica y no se vean obligados a mentir, fingir o sonreír artificialmente para no perder los clientes o usuarios, y para que los empleos tengan la garantía de la estabilidad y la seguridad. De todo lo enumerado aquí depende la salud física, psíquica y mental de los trabajadores.

Los Estados con diversos signos políticos son los únicos que pueden tratar de frenar la crisis sanitaria recurriendo de inmediato a políticas monetarias para aumentar el gasto público en materia de salud y de ayuda alimentaria. Esta ayuda debe ser de mayor magnitud cuando la mayoría de la población tiene empleos informales o precarios. Pero al mismo tiempo que aumenta el gasto público se reduce la recaudación fiscal porque durante la cuarentena muchas empresas interrumpieron su funcionamiento y redujeron sustancialmente sus ventas y por consiguiente el pago de sus impuestos.

SEGUNDA PARTE

POTENCIALIDADES Y RIESGOS DE LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

La pandemia ha intensificado el uso de las nuevas tecnologías y ha acelerado los cambios que se estaban gestando y que generan incertidumbre y temor.

Nos dirigimos hacia un régimen de vigilancia biopolítica. Corremos el peligro de que, una vez controlada la epidemia, seamos los ciudadanos los que quedemos cada vez más vigilados y monitoreados. No solo nuestras comunicaciones, sino incluso nuestro cuerpo y nuestro estado de salud, se convierten en objetos de vigilancia digital.

La crisis pandémica ha legitimado el uso de tecnologías de control a una velocidad inusitada, utilizando tecnologías pensadas originalmente para combatir el terrorismo, focalizándose sobre poblaciones específicas (grupos vulnerables, minorías étnicas y raciales, habitantes de barrios carenciados, etc.) pero que ahora tratan de aplicarse sobre toda la población. De esta manera, los límites legales a la violación de la privacidad y la intimidad pueden caer y hacer mucho daño. Estas experiencias se han multiplicado y hay intentos de crear aplicaciones para controlar la población en argentina.

Las aplicaciones bajadas a los teléfonos celulares permiten hacer el seguimiento de las personas que son sospechosas de contagiarse en sus desplazamientos dentro de los medios de transporte y cuando ingresan en los comercios. Todos los trayectos de esas personas pueden ser grabados y permitirán autorizar, o no, su acceso a los medios de transporte disponibles y aproximarse o alejarse de los lugares donde existen riesgos.

Muchas personas viven este sistema de vigilancia y control como una vulneración de los derechos constitucionales a transitar y a mantener su privacidad, máxime cuando el ASPO retrasó el funcionamiento del poder legislativo y el poder judicial. Y muchos son los que temen que los dispositivos no se anulen cuando se termine de controlar la pandemia y que se puedan utilizar para limitar el derecho a la libertad. Si eso ocurre, la vida individual perderá reserva e intimidad.

Invocando la necesidad de prevenir las infecciones y en aras del “bien común”, varios países, primeramente en Asia, utilizan las nuevas tecnologías para implantar sofisticados mecanismos de control, que en occidente podrían ser considerados violatorios de la libertad personal y la privacidad, y pueden ser también instrumentados en nuestros países y predisponer selectivamente la población para consumir o hacer elecciones políticas. En China, Corea y Rusia, casi nadie está autorizado a circular sin mostrar su código QR, o se usa el reconocimiento facial en las cámaras. Israel, entre otros países, utilizará datos de localización de celulares para rastrear casos de COVID-19 y el sistema utiliza también los datos que ya tiene la agencia de inteligencia que lucha contra el terrorismo atribuido a los palestinos.

Hay países como Alemania que se proponen establecer una suerte de “pasaporte sanitario” en el teléfono celular para controlar los movimientos de los ciudadanos y autorizarlos o no a transitar, pero esto puede dar luego lugar a una mayor discriminación y estigmatización sobre quienes viven en “barrios carenciados” donde el virus está haciendo estragos. Ahora Google conoce mejor todas nuestras relaciones personales, estados de ánimo, nuestras preferencias artísticas y deportivas, los saldos de las cuentas bancarias y declaraciones fiscales y puede registrar nuestros movimientos en el territorio sobre el *google-map*”.

I. Cambios y reestructuración del MPC

Todo indica que comienza a producirse –de manera silenciosa– una reestructuración del modo de desarrollo capitalista aunque el

rumbo todavía no se puede identificar. La posible reestructuración no se limitará solo a la producción de ciertos bienes con la perspectiva de un desarrollo nacional de crecimiento autónomo, inclusivo y que se proponga disminuir la desigualdad social.

Las nuevas tecnologías informatizadas permitieron un fuerte progreso de las actividades de investigación y desarrollo y a nivel del sistema productivo. El trabajo en redes que facilita la informática promueve la asociación, los intercambios y la creatividad ampliando las dimensiones de los colectivos académicos. La consecuencia deseable sería un aumento de la cantidad y calidad de la producción científica y las ediciones digitales contribuirán a hacer circular más rápidamente los conocimientos, reducir el consumo de pasta de papel y la tala indiscriminada de árboles. En este ámbito el tiempo destinado por cada uno para las comunicaciones por mail, teléfonos, chats, video llamadas ha crecido vertiginosamente, pero en contrapartida esta actividad laboral invade la vida doméstica, desestructura los horarios de las familias y amplía la duración de las jornadas de trabajo.

Es de prever que se va a intensificar el uso de las nuevas tecnologías informáticas, la inteligencia artificial, la robótica y la denominada Industria 4.0 que transformarán o crearán varios (pero pequeños) sectores modernos específicos del sistema productivo para hacerlos más flexibles y dentro de estos sectores aumentará la productividad, la calidad y la variedad, con impactos sobre el trabajo, el empleo, los ingresos, las condiciones y medio ambiente de trabajo, y requerirá un esfuerzo sostenido del Estado para mejorar los sistemas de educación, formación profesional y calificaciones. Pero dada la estructura económica y social argentina, en el comienzo tendrá un ámbito de acción limitado a las ramas más dinámicas de la actividad económica y desde allí lentamente terminará por influenciar progresivamente a la economía en su conjunto. Salvo que el Estado adopte una actitud más propositiva.

La Inteligencia Artificial ha hecho posible la explosión de técnicas de vigilancia digital masivas y nos acecha una amenaza: el *big data* que se expande aprovechando la pandemia. Con finalidades de

prevención y para identificar a las personas en riesgo, se ha iniciado un proceso de control estricto sobre esas personas sirviéndose del teléfono celular, otorgando un código y una vez que ellos ingresen en la aplicación otros los podrán seguir por internet y conocer todos sus movimientos habilitándolos, o no, a circular. El uso de las nuevas tecnologías que se habían difundido ampliamente fuera de la región se intensificó ahora también en Argentina para hacer frente a la pandemia y cambiaron la vida de un número considerable de personas. Es de prever que la difusión de las TICs continuará difundiendo en círculos concéntricos.

Los gobiernos se apoderaron de las nuevas tecnologías y las utilizaron en permanencia para hacer trámites a distancia, emitir los permisos de circulación, el pago por medios electrónicos de los millones de ayudas y subsidios, y a todos los ciudadanos que estuvieron confinados se le facilitaron las comunicaciones entre familiares, colegas y amigos en el país o en el exterior, e incluso para trabajar a distancia, percibir salarios, solicitar turnos para hacer trámites, efectuar transacciones financieras. Se hizo posible reservar billetes y asientos para el transporte, hacer la trazabilidad de las visitas a familiares para hacer testeos y para distribuir alimentos a los necesitados. El uso de impresoras 3D permitió resolver en tiempo real la impresión de tapa-bocas trabajando en el domicilio o en las empresas. Se podría resumir diciendo que eso permitió una inédita reducción del tiempo socialmente necesario para hacer cada trabajo y para los trayectos. Las nuevas tecnologías informatizadas (NTI) y en particular el teletrabajo, también pueden generar problemas a nivel del empleo pues será más exigente e intenso. Siguiendo la lógica del modo de producción dominante se busca sistemáticamente reducir costos y entre ellos los costos salariales y laborales.

Los “empleos del futuro” utilizando las TICs no parecen referirse, por lo general, a tareas basadas en acciones repetitivas y sin intervención de la mente humana, pues van a requerir más intensamente el uso de nuestras facultades psíquicas y mentales. Su ejecución necesita estar concentrados, reflexionar para identificar cual alternativa elegir, saber manejar los tiempos, y poder controlar las emociones

para mantener empatía con jefes, supervisores, clientes y usuarios. Se requerirá una formación permanente y el dominio de otros idiomas, para poder acceder a nuevos conocimientos y técnicas porque aparecen nuevas aplicaciones que comienzan a utilizarse y será necesario manipularlas y actualizarse frecuentemente, pero no todos estarán en condiciones de acceder a las mismas si no son de libre acceso.

Los puestos de trabajo serán cada vez más flexibles, los teletrabajadores deberán adaptarse en permanencia a los cambios, incorporar innovaciones y estar en condiciones de responder rápidamente a las demandas. La “nube” pasará a ser un depósito de datos compartido. Por otra parte la prolongación de la interrupción de las actividades debido a la cuarentena, que afectó más a quienes no tienen un ingreso fijo pero tuvieron que permanecer confinados, está provocando un cambio en la estratificación social pues aumentaron las desigualdades en materia de ingresos. Vastos sectores de “clases medias” compuestos por monotributistas, autónomos y trabajadores precarios que no eran asalariados con ingresos fijos han visto muy deteriorados sus ingresos pues no pudieron salir a trabajar durante los periodos de confinamiento.

A su vez, los cambios analizados en las páginas precedentes cuestionan la existencia de empleos existentes y promueven la creación de nuevos empleos que van a exigir mayor cuidado para guardar el equilibrio entre la vida profesional y la vida doméstica porque el tiempo y el espacio de esta última será invadido, “domesticado”. Las nuevas profesiones estarán configuradas por profesionales con amplio dominio de la informática o técnicos cuya demanda se incrementará: desarrolladores de software, “detectives de datos” operando sobre los big data, programadores de la coordinación entre los equipos informáticos y el trabajo humano, el control de los algoritmos que pueden inducir la adopción de decisiones, instaurar trabajos sobre plataformas, (*Uber, Glovo, PedidosYA, Rappi*, etc.). La demanda crece para diseñar nuevos juegos para niños y adultos, dar cursos virtuales de gimnasia, danzas, de cocina, dietas para modificar la talla y el peso, desarrollar actividades contables y financieras, venta por correspondencia de vestimentas diseñadas a partir de las dimensiones corpora-

les de las personas y de sus deseos para interpretar la demanda de los clientes y motivarlos. El Teletrabajo abre una gran puerta de oportunidades de trabajo, individual o a cargo de pequeñas empresas (Silvia Stang, la Nación).

La pandemia contribuyó a la difusión de las TICS, el teletrabajo y del trabajo sobre plataformas para transportar pasajeros y para distribuir productos desde los comercios a los domicilios de los clientes. Esas dos nuevas o renovadas modalidades de empleo permiten un sensible ahorro de capital y la reducción de los costos fijos del empresario (en edificios, alquileres, automóviles y bicicletas) porque son ejecutados, ya sea en el domicilio del trabajador, o utilizando sus propios medios de producción, mobiliario y transporte. Pero en el caso de los que transportan pasajeros o mercancías utilizando esas plataformas no se les reconoce hasta ahora su calidad de trabajadores asalariados, y en consecuencia no quedan protegidos por la Ley de Contrato de Trabajo y las normas de la Seguridad Social, Obras Sociales y ART.

En otro nivel de análisis, la crisis que aceleró la pandemia contribuyó a aumentar la desigualdad y la concentración de la producción y de los ingresos, provocando la recesión económica con su secuela de cierre de empresas, recesión, desempleo, pobreza, indigencia y precarización. Pero al mismo tiempo las empresas transnacionales más grandes del mundo utilizando las tecnologías de digitalización, robotización, inteligencia artificial y los sistemas de vigilancia y control de las personas han aumentado sus ventas y sus ganancias es el caso de Amazon, Microsoft, Apple, Google (Alphabet), Facebook, así como las BAT Baidu, Alibaba, Tencent, todas ellas radicadas en Estados Unidos y China.

Por esa dinámica, más de 70 plataformas digitales concentran el 90% del comercio mundial de esos productos, el 75% de las patentes sobre las cadenas y todas, así como sus dueños, han aumentado sus ganancias en 2020 y en mayor medida durante el periodo de confinamiento. Y al mismo tiempo hay un proceso de compras y fusiones que aumentan la concentración de ese mercado. Las megaempresas compran o fusionan a competidores más pequeños, logrando un

control oligopólico del mercado. En años recientes, Facebook compró Whats App e Instagram; Microsoft adquirió Skype y Amazon a Souq, la principal plataforma de Medio Oriente. Facebook ya controla dos terceras partes de las redes sociales y Google más de 90 por ciento de las búsquedas. Amazon, hasta ahora es la mayor ganadora con la pandemia y superó a Walmart como la mayor en ventas minoristas a escala global.

Las TICs pueden contribuir a construir una nueva cultura centrada en valores. Como se incrementó el tiempo que todos pasan utilizando las PC, Laptops, *tablets*, o teléfonos celulares, se debería aprovechar la posibilidad que provoca esta ruptura en los medios de comunicación y la reducción de los costos, para promover un cambio a fin de que los medios de comunicación masivos transmitan principios éticos y valores a la población para que le den más importancia al desarrollo personal que a la posesión de bienes, para que las familias inviertan más tiempo en educación, la cultura, el desarrollo artístico y en el cuidado de la salud. También, para que se adopten los medios u normas para controlar la propaganda comercial explícita o subliminar que promueve el consumo ostentatorio, creando un “efecto demostración” que impacta más fuertemente sobre los jóvenes de los sectores populares incitándolos a consumir para asemejarse a los de clases altas, aniquilando su compromiso en la transformación de la sociedad y hacerla más inclusiva para reducir las desigualdades y aumentar la solidaridad.

En las actividades directamente productivas que transforman la materia prima generando nuevos productos, el uso de las nuevas tecnologías ya había comenzado en las tareas directamente productiva pero se intensificará (máquinas y herramientas de control numérico, robots, manipuladores automáticos, y más frecuentemente la PC, etc.). Durante mucho tiempo, se generalizará el sistema de trabajo por turnos para reducir la aglomeración dentro de la empresa y como medidas de prevención será obligatoria la toma de temperatura antes del ingreso, se trabajará con “tapa bocas” y a veces con gafas generando molestias, pero no será fácil mantener el distanciamiento social dentro de las fábricas y oficinas. También habrá que

hacer más atención en cuanto a la desinfección de los uniformes y ropa de trabajo, no se podrá concurrir en grupos a los baños, habrá que hacer siempre cola de a uno, distanciados y esperar que otros sean atendidos antes de hacer los pedidos en los restaurantes de la empresa y deberán comer distanciados de los otros.

Ya se están haciendo innovaciones para evitar los contactos susceptibles de infectar utilizando el reconocimiento facial: los ascensores no se manejarán con botones sino por la voz para evitar el contagio de virus sobre las superficies, las puertas se abrirán sin necesidad de manijas y muchos productos se desplazarán sin necesidad de contacto físico directo entre los trabajadores. Todo esto cambiará las rutinas productivas y ante la incertidumbre dentro de las empresas regirá una mayor flexibilidad para ocupar diversos puestos impulsando la polivalencia.

En las actividades comerciales, financieras y bancarias ya se ha difundido el uso de la PC y del teléfono celular para comunicarse con teletrabajadores y hacer pedidos de *delivery*, operar en las Bolsas comprando y vendiendo acciones, así como para conocer el estado de los saldos de las cuentas, hacer operaciones y transferencias desde los domicilios, asumiendo los clientes la ejecución de esas tareas sin necesidad de una intervención humana del otro lado. En todos los casos mencionados, se constata la búsqueda de hacer una economía de tiempo y tratar de reducir la necesidad del trabajo vivo. Sin la informática y el teletrabajo hubiera sido imposible que los bancos atendieran actualmente a la creciente cantidad de clientes y usuarios sin contratar más personal.

Pasaremos ahora a analizar dos nuevas modalidades de trabajar que son empleos atípicos y formas particulares o específicas de empleo: el teletrabajo y el que se ejecuta con las economías de plataformas.

II. El teletrabajo: un nuevo proceso de trabajo

El teletrabajo es un modo de relación salarial que se expande desde la crisis de los sistemas productivos que dieron origen al modo de desarrollo neoliberal (a mediados de los años 70). La introducción

de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones (TICs) se propagó de manera progresiva en todos los sectores y ramas de actividad, así como en la administración pública en sus diversos niveles. Esto ocurrió primero en los países capitalistas industrializados y desde allí se expandió al resto del mundo, aunque de manera heterogénea.

En porcentajes, la industria ya no es el sector dominante en cuanto a su contribución al PBI y al empleo y esto es un cambio fundamental. Sorprendentemente, las empresas tecnológicas son las que más han crecido en los últimos tiempos, superaron ya en producción y dotación de capital a las grandes empresas industriales y son las que más dinero ganaron durante el ASPO. ¡¡Gracias a la pandemia!!

Esta “gran transformación” tuvo fuertes impactos sobre el trabajo humano y las empresas que comenzaron un proceso sistemático de reducción de su tamaño para hacer más fácil la gobernanza, reducir los costos fijos así como los costos salariales y laborales procurando disminuir progresivamente la proporción de los trabajadores contratados por tiempo indeterminado (CDI) y con garantías de estabilidad. Como ya se mencionó para eso, se recurrió ya sea a la exteriorización de la fuerza de trabajo que estaba dentro de la empresa –impulsando la tercerización y la subcontratación– o recurriendo a los contratos por tiempo determinado y a otras formas específicas de empleo, o bien a instaurar diversas modalidades de trabajo precario donde no hay una relación jurídica de subordinación y dependencia regida por la Ley de Contrato de Trabajo. Se reemplazó los CDI por contratos regidos por el derecho comercial o civil como son los trabajadores autónomos y los monotributistas, reduciendo así más sensiblemente los costos laborales (el salario indirecto). O lo que es más grave, se ofrece un empleo no registrado con menores salarios y sin protección social.

Según la Encuesta de Inserción Laboral (EIL del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) de 2017, sobre la muestra el total de teletrabajadores eran 267.826 es decir, 7,8%, y en solo 3 % de esas empresas se teletrabajaba. Son mayormente varones (70,4%) de entre 26 y 35 años y la modalidad más utilizada era una vez por

semana o medio día (87,6%). Pero desde la pandemia su número aumentó de manera vertiginosa.

Desde esa perspectiva, la introducción de las nuevas tecnologías informatizadas contribuyó a migrar los trabajadores a sus domicilios para hacer un trabajo remoto a distancia conectado (TRADC), con o sin relación de dependencia. El porcentaje de teletrabajadores ya crecía regularmente, pero la crisis económica actual y la pandemia aceleraron vertiginosamente su porcentaje en muchas otras ramas de actividad y todo hace prever que, cuando se logre controlarla, no será posible volver totalmente al mismo punto de partida.

Un aspecto a destacar es que estas nuevas tecnologías permiten superar, al menos parcialmente, los límites en el tiempo y el espacio que nos imponía nuestro cuerpo para no trabajar físicamente en la sede de la empresa u organización y poder ahora ejecutar tareas y adoptar decisiones en tiempo real, sin moverse del domicilio. Es un cambio importante pero que se ha naturalizado. Los sistemas informáticos para implementar estas modalidades se multiplicaron rápidamente y su bajo costo facilitó su utilización.

Las nuevas tecnologías informatizadas (NTI) y en particular el teletrabajo, pueden generar problemas a nivel del empleo. Según la lógica del modo de producción dominante, se busca sistemáticamente reducir todos los costos y entre ellos los costos salariales y laborales. El incremento de la productividad que se obtiene con el teletrabajo respecto del trabajo presencial, puede dar lugar a una disminución del empleo sin que caiga la producción, o al menos puede permitir que aumenten la producción sin requerir una mayor dotación de personal porque se intensifica su uso. Es decir que se ahorran costos fijos y variables y, al mismo tiempo, aumentan las tasas de ganancia, se reduce la capacidad de generar nuevos empleos y por ende la cantidad de afiliados a las organizaciones sindicales.

Se va así extendiendo rápidamente la cantidad de sectores y ramas de actividad donde se recurre al teletrabajo, pero eso ocurre no solo en las actividades del sector terciario o de servicios, donde se podrían incorporar muchos trabajadores (administración pública, educación, comercio, empresas de transporte y turismo). La pandemia permitió

identificar claramente cuáles son los trabajos que se podrían hacer igual o más eficazmente desde el domicilio, sin perturbar el funcionamiento de las empresas u organizaciones.

1. Caracterización del trabajo remoto a distancia conectado

El trabajo remoto a distancia y conectado (TRADC -“*home office*”) es una de esas nuevas modalidades de actividad, que los teletrabajadores realizan a pedido de un empleador utilizando las TICs, estando comunicados con los empleadores y usuarios y trabajando físicamente distantes respecto de la sede de su empleador, pero también de los consumidores o usuarios del producto, pues todos ellos pueden estar en cualquier lugar del mundo.

El teletrabajo se vio facilitado porque, desde los años 80, aparecen y se difunden ampliamente las PC, los periféricos y las impresoras de pequeño tamaño que son más económicas y más fáciles de usar.

El teletrabajo evolucionó. En primer lugar, fue el trabajo a domicilio o en otro lugar fuera de la oficina. En una segunda etapa, la oficina es móvil pues deja de estar vinculada con un espacio físico y, gracias a las nuevas tecnologías, se puede instalar en cualquier parte del mundo cuando sea necesario (hay “trabajo nómada digital”). Posteriormente, comenzó a implementarse la “oficina virtual”, recurriendo a “la nube” -*clouding*- gracias a la acelerada universalización de internet, utilizando las redes mundiales y abriendo todo un nuevo panorama de almacenamiento de datos y opciones de descarga para empresas y consumidores.

Pero en nuestros días, el TRADC ha sido “impuesto”, a menudo literalmente por razones de fuerza mayor, a muchos trabajadores por la gravedad de la pandemia y creció de manera exponencial la cantidad de empresas, organizaciones y trabajadores que las utilizan. Esta innovación se ha generalizado en todas las ramas de actividad. Uno de los problemas no previstos pero que se produjo fue el incremento de las compras *on line* transportadas por los repartidores disminuyendo las ventas efectuadas físicamente en los negocios por los trabajadores de las empresas encuadrados en el sindicato de empleados de comercio.

Históricamente la vigencia del teletrabajo fue anterior a la Ley y estuvo más presente en el sector público respecto al privado, pues siempre hubo “consultores” que no trabajaban en la sede o las oficinas.

También, y de manera temprana, comenzó a predominar en el ámbito educativo donde una parte importante de las tareas docentes se llevan cabo en el domicilio, ahora con conexión internet. En los últimos tiempos el teletrabajo paso a crecer en los sectores privados de transporte, comunicaciones, sistema bancario y financiero y de manera explosiva en el comercio con las ventas *on line*.

Pero no es una actividad que esté libre de barreras a la entrada, pues cualquiera no puede ser teletrabajador. Porque se requiere un cierto nivel de instrucción de nivel terciario y universitario y el dominio de la informática. Por otra parte, según las estadísticas disponibles, antes de la pandemia el 60% del total de teletrabajadores era de edades medianas (entre 25 y 45 años) y la proporción de varones y mujeres era equilibrada. De manera similar, el nivel de las condiciones de trabajo y las remuneraciones era un 75% superior al promedio, y predominaban los empleos registrados.

El hecho de trabajar fuera del establecimiento y de manera individual no favorece objetivamente la afiliación ni la acción sindical, y la escasa relación presencial con los dirigentes y delegados dificulta la interacción. Por otra parte obliga las organizaciones sindicales a adoptar otras modalidades de acción.

Durante la pandemia se estima que el 70% del personal civil de la administración pública que estaba confinada trabaja de manera remota, mientras que solo un tercio de los empleados de empresas privadas lo hacía. Las compañías tuvieron que realizar inversiones para hacer posible el teletrabajo, lo que ocurrió “de un día para otro” y sin que hubiera una planificación previa. Existe consenso de que el teletrabajo llegó para quedarse, y una encuesta realizada por Opinaia revela que el 79% de los empleados consideran ideal realizar teletrabajo entre tres y cinco días por semana, cuando finalice la pandemia. Es más reducido el porcentaje de los que desean trabajar desde su casa los cinco días de la semana. Pero un elevado porcentaje tiene

todavía temor de volver al trabajo presencial porque perciben la posibilidad de contagiarse en el transporte público o por un compañero del trabajo.

2. Ventajas, desventajas y restricciones del TRADC

1) Para los empleadores

Los empleadores incorporan las TICs y recurren al *home office* porque permite reducir su inversión en capital y los costos de producción.

Se confirmó que es una forma eficaz para reducir los costos y aumentar la productividad. En efecto, reduce los costos fijos porque se requieren menos edificios y oficinas, reduciendo el pago de impuestos y alquileres, los costos de mantenimiento y limpieza al disminuir los espacios para el trabajo presencial. Y, en particular, si no se traslada a los domicilios de los teletrabajadores

se reducen el costos en los medios de trabajo: computadora, impresora, periféricos, teléfonos celulares o *tablets* con sus respectivos servicios de conectividad; así como los seguros contra robos y roturas de los equipos. También, permite reducir los costos variables porque se reduce la cantidad de personal de supervisión, se logra una economía de tiempo de trabajo, un aumento de la productividad porque se extiende “de hecho” la duración de la jornada laboral y, debido al aislamiento físico, se redujo el tiempo destinado habitualmente para las pausas-café y conversar amigablemente con los colegas.

La parte de la jornada de trabajo donde se produce valor y plus valor tiene mucha importancia en cuando a la generación de fatiga con impacto sobre la salud y a la relación con respecto a los tiempos de reposo, de ocio y para la vida familiar. Por esto la reducción de la jornada constituyó una de las primeras reivindicaciones tradicionales del movimiento sindical. Pero en el teletrabajo esos límites son muy difusos y la experiencia muestra que en el domicilio se trabajan más horas que en la oficina aunque potencialmente existe mayor libertad para organizar el tiempo de trabajo. Un efecto indirecto de esta prolongación de la jornada de trabajo es que no estimula la creación de más empleos.

Por otra parte, en cuanto a los costos salariales y laborales se redujo el pago de horas extras, disminuyeron las llegadas tardes y los días de licencia por enfermedad. Además, si no hay disposiciones en contrario, quedan a cargo del trabajador la totalidad del pago del alquiler de su domicilio y los impuestos –en caso de ser propietario– así como el consumo de los servicios públicos que antes estaban a cargo de la empresa (electricidad, gas, agua y saneamiento, calefacción), la provisión del extintor de incendios y un botiquín para primeros auxilios. Un tema relacionado directamente con la salud física es la adquisición, uso y mantenimiento del mobiliario diseñado ergonómicamente. Pero la prevención de los riesgos ocupacionales por medio de la ART no siempre está cubierta por las empresas u organizaciones públicas y es fuente de litigios cuando se produce un accidente de trabajo (es difícil delimitar si es de tipo doméstico o está relacionado con el trabajo). Tampoco los cubren si se generan problemas de salud psíquica y mental debido a los riesgos psicosociales en el trabajo.

El teletrabajo permite reducir los costos, el tiempo de transporte y las dificultades creadas por las grandes distancias y dificultades de tránsito que generaban tardanzas del personal. Algunos empresarios no lo aceptaron de entrada porque al no poder vigilar y controlar de cerca a los trabajadores, creían que estarían ociosos y bajaría su productividad. Pero se constató que, comparativamente, aumentó la productividad, porque al eliminar el tiempo de trayecto se extendió “de hecho” la duración de la jornada y debido al aislamiento físico se redujo el tiempo reservado habitualmente para conversar con los colegas.

Según la opinión de los empleadores, el teletrabajo beneficia al trabajador porque dentro de su espacio le da autonomía en cuanto al tiempo que le quiere destinar al trabajo, **permite buscar un equilibrio entre las tareas personales, familiares y profesionales**, se puede **ahorrar tiempo y dinero** para los viajes, las comidas fuera de casa, para su aseo personal y la vestimenta adecuada.

Cambia el contenido y la organización del proceso de trabajo, pues muchas tareas pueden ser informatizadas (inteligencia artificial) sustituyendo fuerza de trabajo y son más complejas, pues requieren

un trabajo más autónomo y responsable e impulsan la polivalencia. Son tareas que son desarrolladas desde el domicilio de sus trabajadores, aislados, pero que están sujetos a la vigilancia y control por medios electrónicos. Para compensar la angustia del trabajo aislado, algunas empresas pusieron en funcionamiento *on line* cursos de yoga, *mindfulness*, consejos de alimentación, programas de gimnasia para compensar los trastornos músculo-esqueléticos.

Pero necesariamente reduce el ámbito presencial de acción de los sindicatos.

Varios documentos de la OIT comprobaron que este proceso de trabajo es más productivo y barato que el trabajo presencial, pues permite reducir los costos de los empresarios si reemplazan la planta del personal contratado por tiempo indeterminado (CDI) por trabajadores contratados por tiempo determinado, reduciendo así sus costos salariales y laborales. El trabajo *freelance* reduce el salario indirecto (seguridad social, obras sociales, ART) pues se contratan según la legislación comercial, como monotributistas o autónomos. Ellos pueden residir en otros países. A veces se les ofrece un trabajo no registrado a cambio de compensaciones financieras.

2) Para los teletrabajadores

Todos los trabajadores no están en condiciones de trabajar utilizando las TICs, porque hay un retraso en la “alfabetización informática” y se necesita un tiempo para la formación y experimentación. Se requiere, además, tener la propiedad de los medios de trabajo a lo cual no han accedido aún todos los sectores sociales. Deben también reunir ciertas características específicas: tener la formación y competencias necesarias y capacidad para trabajar con un alto grado de autonomía y de responsabilidad, ser capaces de auto-organizarse para cumplir en un tiempo dado los objetivos fijados, sin necesidad de la vigilancia y control presencial del jefe o supervisor.

Las encuestas señalan los motivos por los cuales se busca o se acepta ejecutar este trabajo. Muchos jóvenes buscan acceder a esa actividad porque sería compatible con hacer deportes y continuar sus estudios, flexibilizando los días y horarios donde deben cursar mate-

rias presenciales, incompatibles con los horarios de la fábrica o de la oficina. La mayoría busca reducir el tiempo y el costo que implica el transporte y las molestias por la incomodidad cuando viven alejados de sus lugares de trabajo.

Pasar a la condición de teletrabajadores permite vestir más cómodos y reducir el costo de comer fuera de casa. Les permite tener flexibilidad horaria para hacer fuera del domicilio ciertos trámites personales y desarrollar dentro de la jornada de trabajo y en su domicilio otros proyectos personales completando sus ingresos. Trabajar en el domicilio facilita llevar y recoger a los niños de las escuelas, que se puedan recibir proveedores o artesanos para hacer trabajos de albañilería, plomería o electricidad y hacer las compras de los insumos. El teletrabajador puede distribuir el uso de su tiempo de trabajo según sus preferencias o necesidades personales, hacer las pausas cuando lo necesita, aunque para lograr los objetivos tenga luego que trabajar de noche o en la madrugada, en feriados y fines de semana. También están los que prefieren teletrabajar cuando se requiere una mayor concentración para lograr un estándar adecuado de calidad, evitando la burocracia de la oficina y las conversaciones y discusiones presenciales, a veces innecesarias. Para muchos –los más jóvenes– es una forma de satisfacer su pasión por la tecnología, por sentirse “modernos”, aprender el uso de nuevas aplicaciones, aunque el trabajo ante pantallas puede despertar una cierta adicción.

En nuestra opinión, el rendimiento de la actividad en el domicilio es mayor y más eficaz a condición de que se encuentre allí con un espacio aislado y adecuado, donde sea posible concentrarse y trabajar sin tener que soportar las frecuentes interrupciones no programadas que ocurren en las oficinas.

Es también la posibilidad de evitar el contacto con colegas y jefes con quienes las relaciones no son buenas y que son generadoras de altercados debido a un mal clima laboral.

Muchos valoran la posibilidad que ofrece el teletrabajo para quedarse en casa para atender, al mismo tiempo, necesidades familiares y compartir tareas de cuidado (hijos, personas a cargo, enfermos). Se dice con frecuencia que las mujeres con hijos de corta edad, que

no cuentan con un apoyo para el trabajo doméstico o que tienen una responsabilidad en cuanto al cuidado de enfermos o de ancianos en el domicilio, son las que solicitan trabajar a domicilio como una forma de hacer frente alternativamente a esas demandas. Lo que ellas buscan es compatibilizar en el tiempo y el espacio la vida profesional y la vida familiar. Pero en los hechos, esas actividades obligan a interrumpir con frecuencia la actividad laboral de una manera no siempre programada y para compensar esas pausas, ellas prolongan los horarios de trabajo, no solo durante la noche o la madrugada sino también en los fines de semana y días feriados. Es un claro ejemplo de la “doble jornada” cuando aún persiste una división sexual del trabajo tradicional en el seno de las familias. Es decir que se incrementa su fatiga. Con frecuencia, el teletrabajo puede ser para ellas otra forma de confinamiento, de aislamiento y de individualización respecto de su colectivo de trabajo.

Los teletrabajadores ponen de hecho a disposición del empleador un espacio en su domicilio. Pero todos esos domicilios no reúnen las condiciones que consideramos necesarias: disponer de una habitación dotada de un cierto confort que esté al abrigo de los ruidos y las interrupciones propias de la vida doméstica para poder trabajar con privacidad y no generar tensiones con el resto de la familia pues se reduce el espacio para ellos, la privacidad y la intimidad. Las PC y las cámaras deben tener la capacidad de memoria y el software requeridos, las impresoras y los periféricos deben funcionar correctamente, la electricidad y la conectividad deben ser seguras y constantes, que la iluminación, el ruido y la temperatura deben ser adecuados, que estén controlados los riesgos del medio ambiente de trabajo y cuenten con los equipos de protección personal. Y algo que es central: que para trabajar no se utilice “la silla del comedor” y el escritorio o la “mesita”, sino aquellas diseñadas ergonómicamente, es decir que se puedan adaptar a sus medidas antropométricas para trabajar más cómodos, reducir la fatiga y prevenir los trastornos músculo esqueléticos (los más frecuentes entre los teletrabajadores), pues por lo general la jornada de trabajo en el domicilio es más prolongada e intensa que en las oficinas.

Para los trabajadores que tienen capacidades diferentes o padecen una enfermedad o dificultad que les impide salir con frecuencia del domicilio, el teletrabajo es considerado como muy positivo porque les permite llevar a cabo una actividad que está a su alcance, que les permite realizarse personalmente, construir su identidad y percibir ingresos gracias a su trabajo.

Los trabajadores con profesiones, experiencias y mayores calificaciones y que evitan tener que desplazarse o no pueden hacerlo, negocian con las empresas que para retenerlos les ofrecen trabajar a distancia.

En síntesis, muchos prefieren el teletrabajo para mejorar la calidad de vida y al mismo tiempo consideran que, de esa manera, están cuidando responsablemente el medio ambiente porque al no viajar se reducen las emanaciones de monóxido de carbono.

Pero la prevención de los riesgos ocupacionales por medio de la ART y la reparación de los daños no siempre están cubiertas por las empresas u organizaciones públicas y es fuente de litigios cuando se produce un accidente de trabajo (pues es difícil delimitar si es de tipo doméstico o está relacionado con la actividad). Tampoco consideran los problemas de tipo psíquico y mental provocados por los riesgos psicosociales en el trabajo, que aún no están previstos por la Ley de Riesgos del Trabajo ni cubiertos por las ART.

La pantalla y el teléfono celular a menudo generan una cierta adicción para seguir conectados y cuando el trabajador ha concluido la jornada y le siguen llegando mails o llamadas, si él está motivado se siente moralmente obligado a responder, mientras que si estuviera saliendo de la oficina al final de la jornada no las atendería y respondería el día siguiente. De esta manera, se sienten presionados para trabajar horas adicionales que aumentan la fatiga y deberían considerarse extras, pero habitualmente no son pagadas como tales. Es más factible que los trabajadores conscientes y responsables hagan voluntariamente horas extras porque les domina la ansiedad por terminar el trabajo.

Con frecuencia, los jefes o supervisores, apurados a su vez por los clientes o usuarios, los llaman cualquier día y a cualquier hora

por problemas del trabajo. Los teletrabajadores sienten así a menudo que están en permanente situación de disponibilidad respecto de la empresa.

Entre las desventajas, algunos no toleran el aislamiento físico y consideran que el teletrabajo en soledad respecto del colectivo de trabajo genera incertidumbre y angustia, y señalan que falta una legislación y reglamentación específica para que los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad de la empresa salvaguarden la intimidad del trabajador y su privacidad domiciliaria. En el domicilio, cuando no hay pausas establecidas se corre también el riesgo de distraerse y no poder concentrarse debido a la presencia del entorno familiar, que no siempre comprende por qué causas no debería interrumpirse el teletrabajo para realizar o cooperar en las tareas de cuidado.

Algunos teletrabajadores perciben desventajas y dificultades porque consideran que la calidad de la comunicación presencial no es totalmente equivalente a la que se hace por mail y teléfono. La comunicación a distancia es menos fluida con jefes y compañeros. Las reuniones por videoconferencia se dificultan en el horario laboral y algunas tareas en equipo se demoran. Muchos teletrabajadores perciben por esa causa una falta de reconocimiento o valoración de su trabajo y lo atribuyen a la distancia.

Por todo esto, es importante que el trabajo en el domicilio sea una opción voluntaria confirmada de manera fehaciente y no una obligación, menos aún si no están dadas ciertas condiciones.

Si no se adoptan metodologías inclusivas que estimulen la comunicación y la cooperación mutua, el teletrabajo puede conducir a una “individualización”, a trabajar en soledad con un aislamiento respecto de la empresa, del colectivo de trabajo y de la organización sindical. Los problemas laborales, las quejas y reclamos de los teletrabajadores hacia la empresa se procesan individualmente, prescindiendo de la intermediación sindical, aún cuando se trate de problemas que afectan a todo el colectivo de trabajo.

En algunos países, las organizaciones sindicales han denunciado la existencia de sistemas sofisticados, del tipo “software espías” instala-

dos sin la información y el consentimiento de los trabajadores para controlar de manera remota sus resultados, violando de esa manera la privacidad y la intimidad. Y la paradoja consiste en que esto sucede sin necesidad de que estén allí físicamente presentes los jefes y supervisores, al mismo tiempo que puede generar conflictos familiares.

3. Teletrabajo y relaciones de trabajo. El impacto previsible de la nueva Ley.

Fueron interesantes los debates realizados en el Parlamento cuando se discutió la Ley de Teletrabajo.

Para la mayoría de los abogados laboristas la Ley de Teletrabajo llega al menos con dos décadas de atraso, pues hubo un primer proyecto en 2002 que no tuvo tratamiento en el Congreso aunque en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social se constituyó una unidad para hacer el seguimiento del tema. Muchos economistas lamentan que no se haya adoptado una norma para hacer la promoción –de manera razonable y cuidando la salud de los teletrabajadores– de esta nueva modalidad de trabajo para que Argentina ingresara de lleno en la era digital, preservando el empleo y la salud de los trabajadores. Todo hace prever que forzados por la pandemia argentina ingresa en esa era dando lugar a una nueva normalidad.

Cuando se reanudaron las sesiones en el Parlamento en el periodo de ASPO sorpresivamente se presentaron cerca de 20 proyectos de Ley, pero cabe destacar que ninguno de ellos fue promovido por el Poder Ejecutivo. Y una buena parte de ellos contaron con el decidido apoyo e iniciativa de diputados que eran sindicalistas o sus asesores (especialmente abogados de las organizaciones sindicales).

La presión económica y social que provocó la crisis económica y la pandemia influyó para que con el consenso generalizado acerca de la necesidad de regular una actividad que se había masificado por fuerza de la necesidad, fuera muy rápido el trámite parlamentario en las dos instancias. La Ley fue promulgada pero queda pendiente la reglamentación, a cargo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

El régimen legal del contrato de teletrabajo está enmarcado en la ley 27.555 que busca establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad en aquellas actividades que, por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Pero los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas, donde la representación sindical (del empleado) será ejercida por la asociación sindical de la actividad en la cual presta servicios. Pero cabe señalar que los convenios generalmente se refieren a un sector o rama de actividad en su conjunto, y el tema del teletrabajo se lleva cabo concretamente en establecimientos y en por lo general en los domicilios.

La Ley establece que quienes desempeñen tareas de este tipo gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Establece igual salario por igual trabajo. Es decir que protege la igualdad de trato.

La ley entrará en vigor luego de 90 días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores enfocaron las relaciones de trabajo, defendiendo sus propios intereses. Según la OIT, teletrabajar debe ser un acto voluntario y libre y nadie puede estar obligado, ser discriminado o amenazado con sanciones o el despido si no aceptan la propuesta del empleador para hacerlo.

Pero la Ley solo tiene vigencia en el sector privado, y la paradoja es que es en las actividades de la administración pública donde tendría una mayor posibilidad de implementación si al mismo tiempo se dispusiera la digitalización de los trámites administrativos, se formara de manera continua a los funcionarios sin discriminar a los de mayor edad y se equiparan las oficinas con los equipos, software (no solo los mercantiles patentados) y sobre todo asegurar que la conectividad funcione correctamente y sin interrupciones.

1) Los teletrabajadores

Los teletrabajadores deberían tener los mismos derechos que los presenciales y la remuneración recibida por el teletrabajador no podrá ser menor a la que percibe un empleado que realiza las mismas tareas en modo presencial.

El uso de las nuevas tecnologías requiere una actitud de autocontrol por parte del propio trabajador para tratar de ejecutar el trabajo prescripto, pero al mismo tiempo permite un control a distancia de la empresa sobre el teletrabajador, que puede ser tan o más eficaz que en el caso de un trabajo presencial sometido a un control directo, aunque no se utilicen sistemas “espías”.

Un progreso respecto de la Ley de Contrato de Trabajo consiste que el traslado de quien trabaja en forma presencial a la modalidad de teletrabajo debe ser voluntario, bilateral y pactado por escrito, mientras que la LCT solo permitía que el empleador pueda disponerlo unilateralmente (siempre que ese cambio no le cause un perjuicio moral o material al trabajador/a).

Uno de los beneficios más relevantes que tienen los teletrabajadores es un explícito margen de libertad en cuanto al uso del tiempo de trabajo pudiendo interrumpir la jornada para atender el cuidado de las personas y cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatoria.

También se establece la protección de sus datos personales así como de su intimidad, por lo que se prohíbe al empleador hacer uso de un software de vigilancia.

La reversibilidad la puede solicitar el trabajador en cualquier momento y si no se da cumplimiento a la misma, sería una injuria y el trabajador puede considerarse despedido. La ley especifica que la negativa del empleador dará derecho a la persona que trabaja bajo esta modalidad a considerarse en situación de despido o accionar para el restablecimiento de las condiciones oportunamente modificadas. Obviamente que eso no se aplicaría si había sido contratado específicamente para teletrabajar.

En cuanto a la jornada de trabajo se especificó que el derecho a la desconexión digital comienza cuando se haya cumplido la jornada.

La ley establece que los empleados tendrán “derecho a la desconexión digital”, sin que por ello sean sancionados y que el empleador no podrá exigir a la persona que trabaja la realización de tareas, ni remitirle comunicaciones, por ningún medio, fuera de la jornada laboral.

Los teletrabajadores deben gozar de la protección legal en materia de higiene y seguridad. El artículo 14 de la Ley se refiere a las normas de higiene y seguridad en cuyo control deben intervenir las organizaciones sindicales y la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2° de la ley 24.557 de Riesgos del Trabajo. Los accidentes acaecidos en ese lugar, jornada y ocasión de teletrabajo se presumen accidentes de trabajo en los términos del inciso 2° (artículo 6°, ley 24.557).

En cuanto al uso del software provisto por la empresa, el teletrabajador debe utilizarlo solo para su trabajo, y el mismo no debe violar la privacidad y la intimidad del trabajador.

Dada la velocidad de los cambios en software y aplicativos, es una actividad que requiere una formación continua para mejorar la productividad y la calidad y no perder en competitividad con las demás empresas. Pero la Ley no especifica que los que primero tendrían que capacitarse son los jefes y supervisores para conocer el impacto que tienen las nuevas tecnologías sobre el trabajo de sus subordinados y aprender a gestionar el uso de la fuerza de trabajo a distancia.

En cuanto los medios de trabajo, normalmente los debe proporcionar el empleador al teletrabajador en su domicilio. Pero en caso contrario y si éste los provee se debe establecer una compensación monetaria, que será determinada en el proceso de la negociación colectiva.

Un problema que queda pendiente se refiere a las condiciones de espacio, privacidad, confort y seguridad que predominan en el domicilio del teletrabajador, quien debe asumir los costos de alquiler, el pago de impuestos y el consumo de los servicios públicos. De hecho significa una novedad a la cual se le da poca atención: el teletrabajador asalariado además de su fuerza de trabajo pone a disposición del empleador su propio domicilio.

2) *Inquietudes de los empleadores y sus asesores*

Las críticas expresadas a la Ley de Teletrabajo en los medios de prensa por los empleadores y sus abogados están centradas directamente sobre el impacto que puede tener la Ley en el incremento de los costos laborales.

Para un asesor de los empleadores la Ley iba a cambiar las relaciones laborales porque en ese sector no se habían registrado conflictos, pero desde ahora “será una fuente de litigios laborales en un momento en que es necesario crear más trabajo”. Otro asesor de las cámaras empresarias argumentó que las nuevas condiciones fijadas por la Ley harían “inviabilidad” la opción de contratar a un teletrabajador, pues la ley no reconoce cuál es la realidad del teletrabajo”.

La precisión de muchos temas de la Ley quedan a cargo de la negociación colectiva, por lo cual hay incertidumbre en cuanto a las decisiones que finalmente se van a adoptar.

La mayoría de los representantes de los empleadores prefieren que los teletrabajadores sean contratados individualmente, que se fije “un piso” de derechos según la Ley de Contrato de Trabajo dadas la crisis y la incertidumbre macroeconómica, y que luego ese “piso” se ajuste a nivel de cada empresa u organización, antes de incluirlos en los Convenios Colectivos de Trabajo cuando la economía vuelva a crecer. Y en ese caso, preferirían negociar con un sindicato específico y no con uno a nivel de la rama o sector de actividad, que tendría más volumen de afiliados y obviamente mayor poder de negociación.

Prefieren que el sistema de remuneración no sea en función de la duración de la jornada, es decir del tiempo de trabajo, porque creen que a distancia este sería difícil de controlar y daría derecho a la desconexión automática después de que se haya cumplido la jornada, aunque llegaran correos o mensajes fuera de hora que son importantes o urgentes. En función de sus intereses, prefieren que la remuneración se estipule según objetivos o según el rendimiento (fijados en cada caso), para evitar los mencionados problemas resultantes de la desconexión después de que se cumpla la jornada laboral.

Como la LCT establece la subordinación y dependencia del teletrabajador asalariado o contratado respecto de los empleadores, dada la no presencialidad, ellos no ven como una necesidad pero si como un costo, crear una instancia de participación en los comités mixtos de salud seguridad y condiciones de trabajo a nivel de la firma y aplicable en el domicilio.

Por lo general, no tienen mayor preocupación para el caso de contratar trabajadores extranjeros que estén en el país o que trabajen desde el exterior, dado que pueden establecer con ellos mayor libertad horarios y remuneraciones sin tener que hacerlo con intervención del sindicato local. Pero los grandes empresarios quisieran que haya más control para evitar el contrato de trabajadores no registrados, que no están afiliados a los sindicatos locales y que ganen menos que los mínimos establecidos, porque eso daría lugar a una competencia desleal.

Los empleadores pidieron y obtuvieron que la nueva norma aprobada en la Cámara de Diputados solo comience a regir varios meses después de la vuelta a “la normalidad”, para tener tiempo de programar, invertir en las TICs, seleccionar y formar al personal y que recién entonces en función de la experiencia la norma se complete y perfeccione. La otra demanda de las Pymes consiste en que se estratifiquen y se diferencien las empresas según el tamaño: pequeñas, medianas y grandes, y que las pequeñas que van a contratar teletrabajadores tengan beneficios impositivos y créditos promocionales aduciendo los costos en capital, equipamiento y formación del personal que deben asumir.

El otro punto conflictivo es el de la reversibilidad, porque los teletrabajadores pueden solicitarla sin que se fije un periodo de preaviso y en el caso de que el empresario no lo acepte puede considerarse despedido, dando lugar a un litigio. Los empleadores consideran que en esas condiciones ellos tienen que hacer inversiones con un “costo hundido” porque “implica un costo tener que reservar para ellos oficinas, mobiliario y equipos informáticos sin uso” y piden que ambos sectores tengan igualmente esa posibilidad pero requieren por parte del trabajador un tiempo de preaviso para poder hacer

reemplazos y el empleador pueda eventualmente rechazarlo si no hay condiciones de infraestructura suficientes, aunque afirman que eso no correspondería si cuando el empleado ingresó a ese empleo la empresa u organización utilizaba solo el teletrabajo.

Los empleadores expresaron que “recurrían al teletrabajo para achicar metros cuadrados, inversiones en infraestructura y costos fijos, pero si el teletrabajador de manera unilateral deseara volver a trabajar de manera presencial, los obligaría a tener una cantidad de oficinas y escritorios vacíos preparados para esta situación lo cual sería un “costo hundido” generando incertidumbre y por esa causas en el caso de las PyMES las desalentaría a contratar teletrabajadores (La Nación, Julio 2020).

Los empresarios piden que se reduzcan las alícuotas por el pago que hacen a las ART, dado que como se trabaja en el domicilio hay menos riesgos de accidentes “*in itinere*”.

En cuanto a la provisión de los medios de trabajo, la Ley plantea que el empleador debe proporcionar “el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas y asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación”, o en su defecto la “compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja”. Para los abogados de la parte empleadora y dada la imprecisión de la redacción, existe el riesgo de que las herramientas que se brinden para teletrabajar pasarían a considerarse parte del salario de los empleados porque la ley no aclara que sean o no remunerativas. De esta manera serían un costo más, porque quedarían incluidas en el cálculo del aguinaldo y en una eventual indemnización por despido. Y no se especifica su validez según sea la duración de la jornada. La delimitación de este derecho queda librada a la negociación en el convenio colectivo de trabajo.

Una prevención –que uno de sus representantes invocó en un seminario– daba por sentado que los teletrabajadores tienen sus equipos electrónicos en el domicilio lo cual no harían necesario que se los proveyera. Y en caso de que se los proveyera, mencionó las dificultades para que no los usaran para otros fines, personales, comerciales, o hicieran lo mismo otros miembros de la familia siendo susceptibles de deterioro y roturas.

Un problema mencionado por muchos de los entrevistados es el de las deficiencias del sistema eléctrico y de conexión a internet, porque las interrupciones son frecuentes.

Los empresarios de PyMES cuestionan que la situación de esas empresas (donde está empleado el 70% de la PEA) no pareciera ser tomada en cuenta, debido a la rapidez con que se desarrolló el proceso de aprobación, así como la orientación “pro trabajador” de la Ley, porque solo se insistiría en los deberes de los empleadores y en los derechos de los trabajadores. La reversibilidad les plantearía problemas porque sus instalaciones son pequeñas y no tendrían mucho espacio físico para recibir a los teletrabajadores.

Otra innovación importante criticada por los empleadores y sus abogados se refiere a la inclusión de la problemática del cuidado. La Ley establece en el artículo 6º, que quienes hagan teletrabajo y acrediten tener a su cargo “de manera única o compartida el cuidado personas menores de 13 años, con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada”. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatoria. Los empleadores hicieron notar que si bien la Ley deja en manos de la negociación colectiva que se establezcan las pautas específicas para el ejercicio de ese derecho, dado el alto porcentaje de mujeres que teletrabajan, la Ley las discriminaría cuando se trate de crear esos puestos de trabajo, porque se preferiría contratar a varones.

3) Opiniones de los diputados sindicalistas y sus asesores

La OIT promueve el ejercicio de libertad sindical que implica el derecho a la afiliación y a la negociación colectiva y, por extensión, creemos que implica el derecho de los delegados a contactar al trabajador en su domicilio (con su explícito consentimiento) para evaluar el cumplimiento de la legislación del trabajo y de las normas en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo. También, implica su participación en asambleas, elecciones y movilizaciones que pueden requerir salir del domicilio.

Los diputados que expresaban las demandas de los representantes de organizaciones sindicales invocaron la libertad sindical pero no hay total acuerdo en cuanto a si corresponde que actúe un sindicato específico para estos trabajadores (el ya existente creció últimamente en cuanto al número de sus afiliados y sus remuneraciones están por encima del promedio) o si deben formar parte de los sindicatos de rama o sector correspondientes. Pero todos ellos se oponen a la contratación de trabajadores extranjeros residentes si no están registrados, así como a los que trabajan desde el exterior (tercerizados) si no estarían sometidos a las mismas reglas y en particular al monto y sistema de remuneración.

Debido a la crisis y a la incertidumbre se constata que aumentan progresivamente los contratos por tiempo determinado (a plazo fijo) y también los teletrabajadores contratados como monotributistas o autónomos. Muchos de esos trabajadores que se pueden caracterizar como “precarios” y que voluntariamente buscan una mayor flexibilidad, valoran esa condición como “libertad” para realizar sus tareas, pero sufren estados de incertidumbre en cuando a la duración de su relación laboral, porque no cuentan con cobertura social a cargo de la empresa u organización en materia de salud, previsión social, ni perspectivas de carrera y tienen que adaptar su jornada de trabajo y horarios a las necesidades del cliente o usuario.

Con frecuencia, los cortes de energía eléctrica o las interrupciones de la conectividad generan situaciones de incertidumbre y de ansiedad, y prolongan la jornada de trabajo máxime cuando los temas que se estaban analizando eran de importancia para ambos.

Los teletrabajadores advierten que son requeridos con frecuencia para tratar asuntos diferentes a los que estaban procesando, interrumpiendo su trabajo o deben participar a muchas reuniones o videoconferencias que obligan luego a prolongar la jornada para terminar con el trabajo previamente asignado.

Sienten la necesidad de contestar inmediatamente un llamado o un correo, pues una demora puede ser vista por los demás como una falla en la responsabilidad o simplemente que no se estaba trabajando. Pero si trabajaran en las oficinas de la empresa esas solicitudes podrían ser rechazadas o se harían dentro de la siguiente jornada de trabajo.

Al teletrabajar, a menudo se solapan los espacios productivos con los de reproducción de su fuerza de trabajo y atención a la familia.

Varios teletrabajadores expresaron que sufren al trabajar desde sus domicilios porque corren el riesgo de individualizarse, de perder su identidad con la empresa y las relaciones con el colectivo de trabajo. También, se multiplica la cantidad de horas trabajando por medio de pantallas en comparación a lo que sucedía en la oficina, debido a la ansiedad y la responsabilidad para ejecutar el trabajo. Por consiguiente la fatiga visual que se experimenta es más elevada. Si no hay una norma clara vigente al respecto, (por ejemplo pausas activas) las opciones que se adopten dependen de la concepción que empleadores y sindicatos tengan de la salud del trabajador y obviamente de la relación de fuerzas cuando se negocie ese sistema en la Convención Colectiva de Trabajo.

Otro problema que deberá ser discutido en la negociación colectiva –porque la Ley es muy escueta en este punto– es la aplicación dentro de los domicilios o de los lugares donde se teletrabaja, de todas las disposiciones de prevención de la Ley de Higiene y Seguridad. Recordemos que fue dictada y reglamentada por un gobierno dictatorial a comienzos de la década de los años 1970 (hace ya medio siglo). La misma fue una adaptación de normas promulgadas por la OIT, pensada para un país industrial y con grandes empresas, pero que está desactualizada debido al cambio en los modelos productivos y a la introducción de las nuevas tecnologías. En su estado actual, las medidas de prevención primaria son de difícil o imposible aplicación en los domicilios o los espacios donde se teletrabaja (salidas de emergencia, señalización de espacios riesgosos, etc.) y no se cuenta con el apoyo de un servicio de Medicina del Trabajo, de un Ingeniero Laboral o de un Técnico en Higiene y Seguridad. Por otra parte, las medidas de prevención que deben implementar las ART serán muy difíciles de realizar, dado que ya esas visitas son raras en las pequeñas y medianas empresas. Estos temas van a requerir en la Reglamentación un profundo trabajo de adaptación.

Los empleadores y sus asesores confían en que muchas adaptaciones y medidas protectoras de sus intereses en esta materia –para disminuir los costos– sean incorporadas en la reglamentación. Los

empleadores y sus asesores confían en que muchas adaptaciones y medidas protectoras de intereses de los empleadores sean incorporadas en la reglamentación.

Pero se trata de una Ley pensada y aplicable solo para el sector privado, mientras que sería de más rápida y fácil adaptación en el sector público –donde no rige la Ley de Contrato de Trabajo, dictando leyes nacionales, provinciales y municipales, a condición de que se digitalicen los tramites, se capacite al personal sin discriminar a los empleados de mayor edad, se modernice la infraestructura, el hardware y el software y se garantice que no haya frecuentes cortes de electricidad ni caídas del sistema.

El cambio científico y tecnológico y las innovaciones, como es el caso de las TIC's, ha contribuido al aumento de la productividad y por lo tanto ha controlado la tendencia a la caída de las tasas de ganancia. El uso compulsivo de las TIC's obliga a realizar un salto cualitativo para hacer una economía de tiempo y tratar de reducir la necesidad de trabajo vivo. Los puestos de trabajo serán cada vez más flexibles, los teletrabajadores deberán adaptarse en permanencia a los cambios y estar en condiciones de responder rápidamente a las demandas. La “nube” pasará a ser un depósito de datos compartidos y los teletrabajadores podrán utilizarla para construir y corregir los informes y archivos con el aporte sucesivo de cada uno. Sin la informática y el teletrabajo hubiera sido imposible en varias ramas de actividad que aumentara la producción de bienes o la prestación de servicios –como es el caso de los bancos– sin contratar más personal. Pero el empleo de los teletrabajadores, si bien genera rutinas, no implica tareas basadas en acciones repetitivas y sin intervención de la mente humana. Ello requiere más intensamente el uso de las facultades psíquicas y mentales. La ejecución de trabajos usando las TIC's necesita estar concentrados, reflexionar para identificar cual alternativa elegir, saber manejar los tiempos y poder controlar las emociones para mantener empatía con jefes, supervisores, clientes, usuarios, así como los alumnos y los colegas docentes. Se requerirá una formación permanente y conocimientos de otros idiomas para poder acceder a nuevos conocimientos y técnicas porque aparecen nuevas aplicaciones que comienzan a utilizarse y será necesario manipularlas y

actualizarse frecuentemente, pero no todos estarán en condiciones de acceder a las mismas si no son de libre acceso.

Es necesario prestar atención al forzado y rápido desarrollo del teletrabajo en el sistema educativo porque está provocando grandes cambios y cuando se instale una nueva normalidad será imposible volver totalmente atrás. La educación es una de las actividades que va a utilizar las nuevas tecnologías de una manera intensa pues abre nuevas posibilidades para quienes por razones de tiempo o distancia no pueden asistir presencialmente a las clases. Se comprueba esto con la creciente afluencia a los cursos de postgrado digitales. Pero su expansión tiene un límite, porque cuando se desencadenó la pandemia solo aproximadamente un cuarto de la población estaba en condiciones de trabajar de manera remota con posibilidad de contar con una computadora, electricidad y conectividad suficientes y sin fuertes cortes y “caídas” del sistema.

Las nuevas tecnologías informatizadas también pueden generar problemas a nivel del empleo docente. Por ejemplo, el uso intenso de las NTI se puede utilizar para reducir el nivel de empleo en los establecimientos educativos privados porque se ha comprobado que cada docente se siente obligado a trabajar más horas y más intensamente que lo habitual, con lo cual por una parte disminuyen para las empresas educativas los costos de infraestructura y funcionamiento, de mantenimiento y consumo de los servicios de electricidad, gas, agua y saneamiento y al mismo tiempo se reducirá la cantidad de docentes a pleno tiempo. Aumentarán los trabajos a tiempo parcial. Podría entonces disminuir la cantidad de docentes pero estos aumentarían su jornada real de trabajo. Es decir que se ahorran costos fijos y variables y al mismo tiempo que se busca aumentar las tasas de ganancia, se reduce el margen de acción de las organizaciones sindicales.

El sufrimiento de docentes e investigadores provocado por estos cambios ha sido invisibilizado. Dentro de los hogares, la educación a distancia ha cambiado las normas de vida de las familias, los padres se han convertido, con responsabilidad pero a veces sin preparación previa, en maestros o tutores. Pero no todos los padres que seguían en cuarentena tienen las calificaciones y competencias para desem-

peñarse como educadores. Actualmente se observa inevitablemente un proceso de desgranamiento o de deserción en el intercambio docente-alumno. Es muy probable que se produzcan abandonos, o al menos una segmentación o fractura dentro del colectivo de los alumnos, fenómeno que se percibirá más crudamente cuando se reinicien las actividades presenciales áulicas y se evalúen los resultados.

El caso de los docentes es una situación inédita que poco a poco se ha naturalizado. En su inmensa mayoría los docentes de escuelas primarias y secundarias usaban personalmente internet pero no estaban formados para el uso de las plataformas de *e-learning*, no tenían el equipamiento y la conectividad necesarias ni estaban habituados para dar clases más cortas (en un tiempo limitado, pero que requieren más preparación que las habituales), centradas en lo esencial. Eso implica elaborar material didáctico, asignar tareas domiciliarias y hacer el seguimiento del aprendizaje de los alumnos que utilizan el “aula virtual”, sabiendo que no todos los alumnos siguen conectados cuando se dan las clases pero luego muchos se comunican con los docentes por mail o *whatsapp* para solicitar información en horarios por fuera de la jornada máxima legal. Esta situación exige un “estado de disponibilidad” que genera tensiones y una mayor fatiga. Se ha constatado que se superaron ampliamente los horarios previstos para la consulta de los alumnos y de los padres a los docentes, complicando las actividades de sus hogares incluso los fines de semana, que dejan de ser momentos de reposo. Y en muchos casos los docentes han tenido que asumir tareas de “cuidadores” participando en el funcionamiento de comedores y merenderos escolares y la distribución de bolsas con alimentos para los sectores carenciados.

Los docentes reivindican sus derechos a preservar la intimidad y la privacidad, así como para la obtención de créditos para reequiparse de equipos electrónicos y programas adecuados.

Se superan ampliamente los horarios previstos para la consulta de los alumnos y de los padres a los docentes, complicando las actividades del hogar incluso los fines de semana, que dejan de ser momentos de reposo.

Las universidades, y en particular las privadas, van a aumentar las ofertas de cursos *on line* (con altos aranceles) sin tener necesidad de

construir nuevos edificios ni de tener empleados asalariados.

Pero cabe señalar que el porcentaje de niños y jóvenes que siguen y participan del aprendizaje usando las TIC's están adquiriendo una destreza impresionante en el uso de las nuevas tecnologías ¡gracias a la pandemia! El *e-learning* no ha homogeneizado sino heterogeneizado también al colectivo de los alumnos, porque no todos tienen PC con la conectividad adecuada que funcione sin virus ni cortes y es difícil el aprendizaje utilizando solo el teléfono digital. Todo hace prever que los resultados van a mostrar una gran diversidad, especialmente entre las escuelas públicas y las privadas.

Pero de manera irracional se suspendió el programa “conectar igualdad” otorgando computadoras portátiles a los estudiantes secundarios, que si bien no había llegado a todos los alumnos, la conectividad incluso en las escuelas era irregular o deficiente, la enseñanza y práctica de su uso no era satisfactoria, significó un paso positivo para ingresar en la “era digital”. Esa interrupción incrementó la desigualdad social para acceder a las nuevas tecnologías digitales.

Una nueva organización del trabajo de docentes y estudiantes es, ahora más que nunca, una exigencia. El uso sistemático de las agendas se vuelve más prioritario que cuando trabajaban en los establecimientos educativos pues, además de las clases y de la vida hogareña, ahora tienen que coordinar las tareas de programación educativa con los directivos, los inspectores y los colegas para que no haya superposiciones que obliguen a cambiar súbitamente los horarios de las clases, pues en ese caso deben prevenir con tiempo a los alumnos. Los docentes teletrabajadores están obligados a lograr un nuevo equilibrio entre la vida profesional y la familiar, porque el tiempo y el espacio serán invadidos, “domesticados”. Y todo esto provoca sufrimiento. En los días que corren, y por la fuerza de la necesidad, un sector de la sociedad está entrando en la era digital, sin estar totalmente preparados.

4) Las remuneraciones

El sistema de remuneración juega un papel determinante en cuanto a su influencia sobre la duración e intensidad del trabajo.

Como ya se mencionó, si se establece un sistema basado en el rendimiento (medido en la cantidad de tareas llevadas a cabo durante la jornada de trabajo) esto conduce tendencialmente hacia la intensificación y la prolongación de la jornada de trabajo y la “colonización” de los fines de semana y los feriados, disminuyendo el tiempo destinado a la vida familiar y generando tensiones. Puede también inducir al “workaholismo” o adicción al trabajo.

Si la remuneración se fija según el tiempo de trabajo, la productividad y la calidad de la actividad depende del grado de responsabilidad y dedicación del teletrabajador. Es en este caso que se plantea el problema de la “desconexión” cuando se ha cumplido la jornada, o en su defecto que se pacte el pago de horas extras, como predomina en los países desarrollados europeos y en las grandes empresas del hemisferio norte. En ese caso la empresa debe hacer confianza al teletrabajador en cuanto a las horas extras trabajadas.

5) *El contrato de trabajo*

Consideramos que se debe dar prioridad a los contratos de trabajo por tiempo indeterminado (CDI), con estabilidad y la garantía en el empleo, que el mismo esté registrado ante el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y en los organismos del sistema de seguridad social, porque las diversas modalidades de trabajo precario (contratos por tiempo determinado, o como monotributistas o autónomos) y el trabajo no registrado, reducen ciertamente los costos empresariales, pero aumentan la fatiga, violan la dignidad del trabajador y los derechos humanos, además de perjudicarlos económica y socialmente. En ciertas empresas se ofrece teletrabajar a tiempo parcial, pero en los hechos se superan ampliamente los horarios pactados sin que se modifique ese salario. A menudo, esos trabajos a tiempo parcial tienen una duración determinada o se ofrecen a cambio de contratos como monotributistas y autónomos, que pueden ser suspendidos sin cobro de haberes cuando amaina el trabajo, generando una segmentación o ruptura que debilita o hace imposible la acción sindical.

Una particularidad que diferencia el teletrabajo respecto del contrato de trabajo “clásico (con CDI y garantías de estabilidad)” es

el desarrollo deslocalizado de la tarea. Anteriormente había trabajo a domicilio tanto de los trabajadores independientes como de artesanos, aunque sin uso de las TICs, pero allí no predominaban los asalariados y el sistema de remuneración no era predominantemente salarial sino según el rendimiento. Entonces hay novedades. Pero que sea un empleo atípico o una forma específica de empleo, no cambia la condición esencial puesto que se trata de un trabajo en relación de dependencia económica, jurídica y técnica que se ejecuta fuera del espacio del establecimiento. La relación salarial sigue siendo de subordinación y por lo tanto debe gozar de la protección laboral y de la seguridad social en igualdad de condiciones que los trabajadores presenciales asalariados. Y sigue siempre vigente la división del trabajo, técnica, social y a esto se agrega ahora la división “física” del trabajo.

Como una modalidad de promover la integración de los teletrabajadores en el colectivo de trabajo, la legislación de varios países y los convenios colectivos consideran la posibilidad de que se pueda programar un sistema mixto, varios días en casa y uno o varios días en la empresa u organización, y “pegar la vuelta” a su lugar de origen para volver a trabajar de manera presencial luego de pasado un tiempo.

Otro de los derechos demandados se refiere a la solicitud (con mayor frecuencia hechas por mujeres) de pasar desde el establecimiento a la condición de teletrabajador cuando haya razones de fuerza mayor justificada: problemas de salud que impidan su desplazamiento, tareas de cuidado de niños de corta edad, familiares de edad avanzada, personas con capacidades diferentes, tareas que por lo general quedan a cargo de las mujeres.

El hecho de trabajar a distancia y no estar en permanente relación personal con la instancia donde se hace la gestión de la fuerza de trabajo, no debería perjudicar al trabajador ni restarle chances cuando se abran concursos o procesos de selección para ser promovidos a puestos con mayor responsabilidad y ascender de categoría.

También se establece la protección de sus datos personales así como de su intimidad, por lo que se prohíbe al empleador hacer uso de software de vigilancia.

En esta actividad, siguen existiendo los riesgos del medio ambiente de trabajo y no solo los tradicionales de higiene y seguridad, aunque los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales serán menos frecuentes que en la industria o la oficina. Obviamente también son menores los riesgos de accidentes *in itinere*.

Un problema que va a necesitar la discusión en los convenios colectivos de trabajo se refiere a las dificultades para que los domicilios cumplan con todas las exigencias para prevenir los riesgos en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo. La Inspección laboral tradicional con respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo y el cumplimiento de la jornada laboral se verá dificultada y requiere ser modernizada. El artículo 14 de la Ley se refiere a las normas de higiene y seguridad en cuyo control deben intervenir las organizaciones sindicales y la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en la Ley de Riesgos del Trabajo. Los accidentes acaecidos en ese lugar, la jornada y en ocasión de teletrabajo se presumen accidentes de trabajo en los términos de la Ley 24557.

En algunos casos, el trabajo en relación con empresas o clientes del exterior requiere modificar los husos horarios y se debe trabajar de noche o de madrugada razón por la cual el trabajador debe violentar sus ritmos circadianos en detrimento de la salud. Esta situación debería dar lugar a una compensación monetaria o mejor aún la reducción del tiempo de trabajo como establece la legislación para las demás actividades.

6) Temas pendientes para su reglamentación

Varios temas deben seguir siendo analizados en función de la experiencia que se recoja.

La Ley deja en manos de la negociación colectiva la fijación de límites y la aplicación de varias disposiciones con resultados inciertos, dada la correlación de fuerzas y el peso del contexto, pero reafirma la existencia de una relación salarial sobre la cual rige la Ley de Contrato de Trabajo.

Hay problemas económicos y sociales que aún no están definitivamente resueltos. El problema más importante se refiere a quien provee y asume el costo de los medios de producción y el de funcionamiento de la actividad. La Ley establece que el empleador debe proporcionar el equipamiento, las herramientas y el soporte que se necesiten para el desempeño de las tareas. Muchos empresarios daban por sentado que los empleados a contratar disponen en sus domicilios de una PC con suficiente memoria, cámaras, impresoras y teléfonos celulares, poseen también sillas y mesas ergonómicas. Esto les permitiría reducir los costos en capital **¡a pesar de que si trabajaran en la oficina la empresa u organización deberían proveerlos!**

Pero por sentido común, como propone la OIT y tomando en consideración la experiencia internacional, los medios de producción utilizados para hacer el trabajo para el cual han sido contratados deben ser provistos por la empresa que es la que se va a beneficiar con su trabajo, o en su defecto proceder a una negociación para compensar periódicamente el uso y la amortización de las PC y sus periféricos, así como el software oficial. En ambos casos, esas decisiones deberían también incluir la mesa y sillas ergonómicas (es decir flexibles y regulables según las características antropométricas del usuario), el extintor de incendios y su carga, un botiquín para primeros auxilios, los seguros contra robos y roturas de los equipos y obviamente el pago proporcional del consumo de los servicios públicos utilizados así como eventualmente un alquiler por el uso exclusivo o compartido de una parte del domicilio. Según la Ley el trabajador tiene el derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar.

Dada la duración real de la jornada, los trabajadores por medio de los sindicatos reivindican el derecho a la desconexión. Por eso es tensa la negociación sobre el sistema de remuneración: si es según el tiempo de trabajo luego de cumplir el horario pactado habría que pagar horas extras o hacer valer el derecho a desconectar los equipos. Pero si el pago es por objetivos o según el rendimiento aquella reivindicación no tendría mayor sentido... pero la prolongación de la jornada tendría impactos sobre la salud.

El otro tema objeto de la negociación, individual o colectiva, es el respeto de la libertad de la empresa y del trabajador para proponer o aceptar ser teletrabajadores.

Al reglamentarse sobre esta nueva modalidad de trabajo se deben establecer normas con respecto a la Inspección del Trabajo y eventualmente de la empresa para ingresar al domicilio, preservando la intimidad y la privacidad.

La Ley que regula el Teletrabajo, establece que las empresas que desarrollen el teletrabajo deben registrarse en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, “acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual”. Y prevé que “esa información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente”.

7) Contenido y organización del proceso de trabajo

El teletrabajo no consiste en tareas repetitivas y sin intervención de la mente humana, sino que por el contrario requiere utilizar más intensamente el uso de las facultades psíquicas y mentales.

Su ejecución necesita estar concentrados, saber manejar los tiempos y poder controlar las emociones para mantener empatía con jefes, supervisores, clientes y usuarios. Se requerirá en permanencia actualizar los conocimientos de software y conocer otros idiomas, porque aparecen con frecuencia nuevas aplicaciones.

El teletrabajo requiere que los trabajadores acepten ser flexibles, para adaptarse en permanencia a los cambios de medios de trabajo, sistemas y aplicaciones y estar en condiciones de responder rápidamente a las demandas y ser capaces de lograr un equilibrio entre la vida profesional y la familiar, compartiendo el tiempo y el espacio.

Emerge la división física del trabajo. Y no solo la división técnica y social. Las TICs hacen posible una nueva modalidad de proceso de trabajo que impone una separación física entre el trabajador y los empleadores o accionistas que están en la sede o el establecimiento. Cuando es posible, los empresarios proponen la

deslocalización de los empleados para poder reducir los costos, achicar la talla de las empresas, aumentar la productividad, bajar las tasas de ausentismo y de licencias por enfermedad.

Como ya se mencionó, es un trabajo sedentario que implica carga física consistente en adoptar gestos, posturas y también hacer esfuerzos para mantener en permanencia una posición adecuada ante la pantalla, la Tablet o el teléfono, medios de trabajo que suelen generar una adicción que estimulan a prolongar la jornada y que exigen poner en tensión los músculos pudiendo generar trastornos músculo esqueléticos y en las articulaciones.

Los frecuentes cortes de electricidad y las caídas del sistema generan inconvenientes involuntarios para cumplir en el tiempo indicado con los objetivos que le son asignados.

La pandemia ha puesto en evidencia y acentuado los riesgos psicosociales en el trabajo, que estaban total o parcialmente invisibilizados. Desde que cambia el modo de desarrollo que hemos evocado al inicio de la publicación, se modificó la lógica del modo de producción y de acumulación así como la exacerbación de la competencia entre países y no solo entre empresas debido a los procesos de mundialización y financierización de la economía que han provocado la intensificación del trabajo.

Además del dolor y la fatiga experimentados por los cuerpos, la mayor intensidad ha dado lugar al sufrimiento psíquico y mental, es decir que impactan sobre las dimensiones más profundas del ser humano. Nuestras investigaciones muestran que las mismas son las que más experimentan los teletrabajadores y que en el origen de estos riesgos está el contenido y la organización del proceso de trabajo (Neffa, 2015). La pandemia —y sobre todo el ASPO— obligaron a repensar la organización del trabajo, para tratar de que la misma sea más creativa, estimule la autonomía responsable. Eso va a depender también del aprendizaje que deben hacer los jefes y supervisores para adecuarse a estas nuevas formas de establecer la relación con el personal que tienen a su cargo cuando no hay una presencia física.

Si se logra controlar la pandemia o al menos reducir sus efectos, y se intenta retornar a la actividad que se consideraba “normal”, un

porcentaje importante preferirá seguir trabajando permanentemente en el domicilio por las ventajas ya mencionadas y otros deberían volver a trabajar en las oficinas. Pero algunos aceptarían un régimen mixto, como por ejemplo varios días en casa y uno o dos en la oficina para llevar a cabo algunas actividades presenciales y volver a contactarse y compartir momentos con sus colegas.

Durante los periodos de confinamiento el tiempo para los trabajadores se transformó, se desdibujó la proporción y las fronteras entre el trabajo, el ocio y la vida familiar. En consecuencia, el trabajo invade la esfera doméstica y puede generar conflictos con el resto de la familia, incluso las disputas para acceder al uso de la única PC disponible. Si existen niños hay que atenderlos cuando lo solicitan o necesitan y puede haber una disputa por los medios de trabajo si ellos deben hacer tareas escolares. Un espacio de la casa se convirtió buena parte del día en un aula y se modificaron los horarios de la vida doméstica vulnerando la privacidad y la intimidad. Esto requiere un esfuerzo y un tiempo de readaptación, un estado de alerta o vigilia que puede ir acompañado por angustia y ansiedad, dificultando la capacidad de concentración para poder cumplir con los objetivos en el plazo acordado.

Con frecuencia, las investigaciones han constatado cambios en las relaciones establecidos mediante las TICs entre el teletrabajador, los jefes y supervisores, así como con los clientes y usuarios y los compañeros de trabajo. Progresivamente en lugar de relaciones plenamente “humanas” (es decir donde intervienen los cuerpos, las dimensión psíquicas y mentales), las relaciones pasan a ser relaciones digitales, de alguna manera artificiales, que cuando hay conexión dan una imagen transfigurada de las realidad. La comunicación y el trato con los colegas jefes y supervisores ya no se ejecuta directamente por medio de los cinco sentidos que intervienen y la percepción de los otros se desfigura e impide conocer exactamente la identidad. Es una comunicación artificial. La voz que emiten o escuchan parece la de un robot, en las pantallas no se ven todas las dimensiones de los cuerpos (solo dos de las tres), no se percibe la temperatura y el olor del otro, que lo identificaban, porque cuando ahora teletrabajan no se dan la mano, un abrazo o un beso a la mejilla (Rubбини, 2018).

En conclusión, este proceso de trabajo implica una intensificación y mayor fatiga física, psíquica y mental que como veremos más adelante, pueden estar en el origen de enfermedades que, como son ignoradas, no están incluidas en el listado de la legislación.

Otra innovación importante se refiere a la inclusión de la problemática del cuidado. La Ley establece en el artículo 6º, que quienes hagan teletrabajo y acrediten tener a su cargo “de manera única o compartida el cuidado de personas menores de 13 años, con capacidades diferentes o adultos mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada”. Cualquier acto, conducta, decisión, represalia u obstaculización proveniente del empleador que lesione estos derechos se presumirá discriminatoria. Y deja en manos de la negociación colectiva que se establezcan las pautas específicas para el ejercicio de ese derecho.

8) Los riesgos del trabajo

Con el paso del tiempo la atención de los interlocutores sociales se refirió a los derechos y obligaciones de los teletrabajadores para regular esta nueva modalidad de trabajar y se creó la oportunidad para hacer visible sus posibles consecuencias sobre la salud desde la perspectiva de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) y poder construir políticas de prevención. **Pero su impacto no será mayormente sobre el cuerpo en términos de fatiga física, dolores, accidentes o enfermedades profesionales, sino sobre las dimensiones psíquicas y mentales en términos de sufrimiento.**

Definimos los RPST como “los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que interactúan en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores” (Gollac, 2011 y Neffa, 2019).

¿Cuáles son esos riesgos? Los agrupamos sintetizando su contenido, en seis ejes.

1. La *demanda psicológica* y el *esfuerzo requerido para ejecutar la actividad* está originada por la cantidad, el ritmo y la intensidad del

trabajo que determinan la carga psíquica, mental y global de trabajo, por la duración real del tiempo de trabajo y su configuración (diurno, nocturno en turnos fijos o por turnos rotativos, en horarios anti-sociales), su exposición a los riesgos del medio ambiente de trabajo. Es una actividad que implica para el trabajador el uso de sus recursos y competencias cognitivas para hacer un trabajo de calidad, asumiendo responsabilidades. Estas exigencias y su intensidad provocan sufrimiento.

2. Las *exigencias emocionales* se consideran a veces como inherentes al trabajo y casi connaturales. Teletrabajar es un trabajo emocional, una actividad que con frecuencia implica controlar las emociones para tener la capacidad de soportar pasivamente insultos y amenazas, fingir que se es amable para no contrariar a los jefes, fidelizar a los clientes y no recibir quejas, porque se puede tener miedo de equivocarse y de fracasar en la actividad. Este control conduce a frenar o invisibilizar la expresión de la incertidumbre, la tristeza y el dolor por el temor a ser estigmatizado como flojo, débil. Los trabajadores sienten a menudo la necesidad de esconder o de controlar las propias emociones, no comunicarlas, para poder llevar a cabo eficazmente la actividad y sin demoras. Y esta actitud también genera un sufrimiento.
3. *La autonomía en el trabajo* consiste en no tener que asumir una actitud pasiva en el trabajo, sino poder ser actores para controlar su propia vida laboral y participar en la adopción de decisiones que les conciernen. Pero si prima una excesiva división técnica y social del trabajo que conduce a tener que ejecutar los que han sido concebidos por otros, trabajos que son repetitivos y rutinarios, desprovistos de interés y que impiden, limitan o subestiman el pleno uso de sus propias facultades mentales, le restan autonomía al trabajador, quitándole estímulos para involucrarse en el trabajo. Esto también provoca sufrimiento.
4. *Las relaciones sociales en el trabajo (horizontales) y las relaciones de trabajo (verticales)* pueden constituir un aspecto positivo, o un factor negativo de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST). Pueden dar lugar al reconocimiento de los jefes y colegas por

la utilidad del trabajo ejecutado y a que se los consideren formando parte de un equipo. Pero a veces para intensificar el trabajo y aumentar la productividad, estimulan la competitividad entre los teletrabajadores y premian a quienes producen más o lo hacen más rápido. Ellos tienen la sensación de que son vigilados y controlados por medios digitales lo cual les genera temor e incertidumbre pudiendo ser víctimas de injusticias organizacionales. Hemos constatado en diversas investigaciones que con frecuencia esas relaciones son a menudo conflictivas, hacen daño y provocan sufrimientos psíquicos y mentales para los teletrabajadores.

5. Los *conflictos éticos y/o de valores* se generan cuando trabajar implica de hecho tener que violar sus creencias, valores, normas y convicciones. Esto sucede por ejemplo cuando el trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad porque no dispone de los medios y equipos de producción adecuados, cuando tiene la obligación y es presionado para trabajar apurado, o cuando su actividad se traba y retrasa por deficiencias del sistema, de la conectividad o cortes de electricidad. Los teletrabajadores sufren mucho éticamente cuando tienen la obligación de hacer cosas con las cuales no están de acuerdo o con las que claramente se está en desacuerdo, por ejemplo cuando se ven obligados a mentir, no decir todo o esconder información como si fuera algo propio de su trabajo y para dar una buena imagen de la empresa u organización. Hay trabajadores que cuando teletrabajan sufren porque deben fingir para dar la impresión de que hablan desde una oficina y no desde el living de su casa. El sufrimiento es mayor cuando el trabajo no es recompensado monetariamente o no es reconocido moral y simbólicamente por su empleador.
6. Los riesgos en cuanto a la *inseguridad en la situación de trabajo y a la estabilidad en el empleo*, surgen cuando se percibe una amenaza de desempleo, si se tiene un trabajo precario porque no está contratado por tiempo indeterminado y con garantías de estabilidad o directamente porque su empleo no está registrado (“en

negro”) y queda desprotegido socialmente. La crisis económica actual y sus imprevisibles consecuencias generan la incertidumbre de perder el empleo o ser suspendidos con reducción del salario, y con ello el acceso a la protección social. También se sufre cuando debido a la distancia respecto de la sede de la empresa, no se perciben posibilidades ciertas de hacer carrera y quedar confinados a ejecutar las mismas pero sin posibilidades de ascenso o promoción.

9. ¿Cuál es el impacto de los riesgos psicosociales sobre la salud psíquica y mental de los trabajadores?

Postulamos la unidad sustancial de los seres humanos y la interrelación entre las dimensiones físicas, biológicas, psíquicas y mentales. Si una de ellas es vulnerada por el dolor o el sufrimiento, eso tiene repercusiones sobre las demás y finalmente esos riesgos se somatizan. Esta relación puede haber sido invisibilizada o se han naturalizado los dolores y el sufrimiento provocados por las condiciones en que se ejecuta el trabajo, considerando que se está frente a una situación natural e irreversible, frente a la cual el trabajador debe aceptar, resistir y adaptarse de manera pasiva, o recibir a cambio una prima monetaria por el deterioro que va a experimentar su salud (por ejemplo la prima por presentismo, que como hemos comprobado incita a no faltar aunque se esté enfermo).

El teletrabajo se enfrenta a riesgos para la salud, y entre ellos lo que significa el trabajo constante ante pantallas de visualización, los gestos y posturas que debe mantener el teletrabajador y los problemas psíquicos y mentales. El trabajo ante pantalla como explico el Dr. Carlos Rodríguez pueden provocar trastornos oculares, por ejemplo el ”ojo seco”, cuando la vista queda mucho tiempo fija y no se parpadea para lubricar la retina y produce hinchazones y molestias para continuar trabajando. Si las mesas y sillas de trabajo no son de diseño ergonómico con el correr del tiempo pueden provocar dolores y trastornos músculo-esqueléticos que pueden obligar a interrumpir el trabajo. Estas son dos características esenciales del riesgo que el teletrabajo acarrea para el cuerpo humano.

Pero es una actividad que va a experimentar riesgos psíquicos y mentales, porque es un trabajo que requiere estar muy atento, utilizar la memoria y las capacidades cognitivas para poder ejecutar un trabajo eficaz y de calidad. Además de esta carga mental la carga psíquica alcanzara niveles muy superiores a las que experimentan los trabajadores en las actividades presenciales. El aislamiento con respecto del colectivo de trabajo, la sensación de hacer un trabajo en soledad cuando los seres humanos somos naturalmente sociables, la angustia que se sufre cuando se deben terminar las tareas en un plazo fijado, la fatiga no solo física sino también psíquica y mental pueden predisponer para contraer enfermedades y para la adicción al café, al cigarrillo o a estupefacientes para poder resistir a las tensiones. Varias investigaciones ponen de manifiesto que los teletrabajadores pueden desalentarse o sufrir tensiones en cuanto a la imposibilidad de ascender o de obtener un aumento de sueldos, por la distancia que se genera respecto de los jefes o supervisores que los pueden evaluar.

Trabajar en el domicilio no siempre se puede llevar a cabo sin perturbar la vida familiar, pues implica cambiar los ritmos, los horarios, la disposición del espacio y se generan disputas por el uso de los dispositivos electrónicos.

El trabajo ante pantalla puede producir adicción y generar la necesidad de seguir trabajando aun cuando se haya cumplido la jornada, como lo han demostrado las investigaciones a las cuales hemos podido acceder.

Es una actividad que requiere una formación continua dada la velocidad con que ocurren los cambios tecnológicos y en las aplicaciones que se deben aplicar para no perder en competitividad con las demás empresas. Pero los que primero tendrían que capacitarse son los jefes y supervisores para conocer el impacto que tienen las nuevas tecnologías sobre el trabajo de sus subordinados y aprender a gestionar el uso de la fuerza de trabajo a distancia.

Los estudios epidemiológicos han demostrado que el sufrimiento psíquico y mental en todas las dimensiones mencionadas predispone para ser víctimas de enfermedades que finalmente se manifiestan en el cuerpo. Y estos descubrimientos nos obligan a ser más rigurosos en

nuestro análisis de la actividad que efectivamente se realiza, y no referirnos solo al trabajo prescripto que está formalizado en el contrato o el convenio. De acá surge la importancia de la Ergonomía centrada en el análisis de la actividad.

Los somatizaciones más frecuentes de los riesgos psicosociales constatados según los estudios epidemiológicos son: infartos de miocardio, enfermedades cardiovasculares (ACV), trastornos músculo esqueléticos (TME), de prolongadas, trastornos gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica,) agotamiento emocional (*burnout*), síndrome del intestino irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa, efectos inmunológicos y otros impactos frecuentes sobre la salud tales como: fatiga generalizada, perturbaciones del sueño y del humor, variaciones de peso, perturbaciones hormonales y de la fertilidad, patologías durante el embarazo y la percepción de “dolores inespecíficos”. Y cada vez es más frecuente el estrés post-traumático (Citadas en Kristensen, 2005, y Neffa, 2015).

El deterioro de la vida y la salud de los trabajadores por el impacto de los riesgos que acabamos de mencionar también tiene impactos sobre la microeconomía porque provocan ausentismo laboral, perturban e interrumpen el normal funcionamiento de las empresas y organizaciones, generan conflictos interpersonales, sociales y laborales, que incrementan los costos directos e indirectos afectando la competitividad de las empresas. Y a nivel macroeconómico se requerirá mayor presupuesto (que requerirán mayores impuestos) para asegurar el funcionamiento de los servicios públicos de salud y seguridad social. Pero según la OIT y la OMS, estas dimensiones económicas cuya magnitud es creciente en todos los países, todavía no son relacionadas de manera directa con las profundas causas visibles e “invisibles” que los provocan. Esta es la importancia del análisis del contenido y la organización del proceso de trabajo. Por eso varios países avanzados han adoptado políticas que buscan primero mediante investigaciones identificar las causas y adoptar políticas para tratar de cambiarlos para “humanizar el trabajo”, como ya lo propuso la OIT hace tiempo (1974 y 1976).

Dos innovaciones importantes se introdujeron con la Ley aprobada en Julio 2020. La primera, es que se especifica que en lo que

respecta a las prestaciones transnacionales, se aplicará el contrato de trabajo respectivo de la ley del lugar de ejecución de las tareas o la ley del domicilio del empleador, según sea más favorable para la persona trabajadora. En el caso de contratación de personas extranjeras no residentes en el país, se requerirá la autorización previa de la autoridad de aplicación. Los convenios colectivos deberán establecer un tope máximo de personal para estas contrataciones.

10) Reflexiones y perspectivas

La Ley N°27555 promueve el reconocimiento de derechos que la Ley de Contrato de Trabajo desconocía. Frente a los intentos de desregular la relación salarial que predomina en virtud del modo de desarrollo neoliberal y de promover el teletrabajo no asalariado con el objeto de reducir los costos salariales y laborales, esta Ley va en dirección contraria para ampliar la vigencia de la legislación del trabajo.

Por ejemplo, reconoce el derecho del trabajador de interrumpir de manera autónoma la jornada de trabajo para prestar atención a las tareas de cuidado, de familiares o de personas con capacidades diferentes. Esto implica introducir la flexibilidad pero por iniciativa del trabajador, recuperar un margen de soberanía sobre el tiempo de trabajo. Y de hecho, toma en cuenta específicamente la situación de las mujeres con responsabilidades familiares que, dada la actual división sexual del trabajo, tienen a su cargo esas tareas.

Si bien los empresarios pueden recurrir como antes de manera frecuente al derecho civil o el derecho comercial para contratar a teletrabajadores, la Ley considera que normalmente se trata de un trabajador que es jurídica y económicamente dependiente, un trabajador asalariado y por lo tanto protegido por la legislación del trabajo.

No existen determinismos tecnológicos ni una sola alternativa para hacer frente a este problema emergente cuya importancia es creciente.

La garantía para que se identifiquen esos problemas, es que se asegure al colectivo de trabajo la libertad de expresión de la subjetividad y se escuche a los trabajadores que los padecen, a fin de que

con esa información los responsables empresariales de la gestión de la fuerza de trabajo y los representantes de los trabajadores tengan la posibilidad de analizar, evaluar y participar para adoptar medidas colectivas de prevención por medio de Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de Trabajo a nivel de las empresas y organizaciones. Pero su institución legal a nivel nacional es todavía una asignatura pendiente mientras muchos países latinoamericanos los tienen instituidos hace tiempo. La función de los Inspectores de Trabajo y encargados de prevención de las ART debe ser actualizada y valorizada para tomar en cuenta estas dimensiones.

Todo hace prever como dijimos que la pandemia y las sucesivas etapas de ASPO van a estimular el teletrabajo, y que cuando se entre en la nueva normalidad muchos de los que trabajaron en sus domicilios van a continuar haciéndolo, otros volverán a sus oficinas o establecimientos y hacemos la hipótesis que aumentara los que harán un régimen mixto. La pandemia puso en evidencia que muchos puestos de trabajo pueden funcionar a distancia conectados de manera remota con igual o mayor eficacia tanto para los empleadores como los trabajadores. Y eso va a estimular nuevas modalidades de acción por parte de los sindicatos. Y también postulamos que el sector público, en los tres niveles, va a adoptar normas para promover el teletrabajo en su seno para lo cual deberá llevar a cabo un programa de formación, modernización y reequipamiento informático y acelerar la digitalización de expedientes.

Y una medida de política educativa y de ciencia y tecnología debería promover la alfabetización digital a nivel de la escuela secundaria y de las universidades y el perfeccionamiento en el uso de las nuevas aplicaciones que progresan de manera vertiginosa, así como créditos promocionales para la compra y renovación de los equipos y sus periféricos y promover el uso de software libre para ahorrar divisas.

Creemos que actualmente las condiciones están dadas para continuar desarrollando una política nacional en materia de salud, seguridad y condiciones de trabajo que implique un sólido programa de información, formación y concientización sobre estos temas tanto

por iniciativa de las gerencias y responsables de la gestión de las relaciones de trabajo, como por parte de los dirigentes, delegados y militantes sindicales, tomando en cuenta los Convenios y Recomendaciones Internacionales del Trabajo que nuestro país ya ha ratificado y se deben reglamentar.

ANEXO

Anexo legislativo elaborado con la colaboración de Claudio San Juan (SRT)

En el año 2003, mediante la Ley 25.800 se aprueba el Convenio sobre el Trabajo a Domicilio, 1996 (núm. 177), el cual fue ratificado con fecha 31 de julio de 2006.

El Convenio Internacional de Trabajo N° 177, reguló en 1966 el trabajo a domicilio. Fue ratificado por Ley 25.800 en 2006. El Artículo 1 dice: A los efectos del presente Convenio: (a) la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza: (i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada como trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales.

Según el Convenio citado, los empleadores deberían tener la obligación de: (a) informar a los trabajadores a domicilio acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el empleador, señalarles las precauciones que fuese necesario adoptar y, según proceda, facilitarles la formación necesaria; (b) garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos que faciliten a los trabajadores a domicilio estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados y adoptar medidas razonables con el fin de velar por que sean objeto del debido mantenimiento; (c) facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal necesario.

El primer proyecto de “Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia”, fue elevado al Congreso en 2007 (Mensaje 829), pero sus antecedentes constan desde el año 2003.

Por una Resolución 428/08 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del 28 de abril, se creó la Coordinación de Teletrabajo que por la Resolución ministerial 147/2012 pasó a la órbita de la Secretaría de Empleo.

En 2009, por la Resolución 1003/2009 este Ministerio creó el Programa “Teletrabajo”.

Las Cámaras de Diputados y de Senadores, aprobaron en Julio 2020 La ley de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, que deberá ser reglamentada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Otras disposiciones previas fueron:

Res. 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT): Procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones de la Leyes Nros. 19.587 y 24.557 a las y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo.

Res. 595/2013 MTESS: Crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo. Pandemia y después Implementación del “teletrabajo”, del trabajo en casa, por situación sanitaria, normas publicadas el 17 de marzo de 2020:

Decisión Administrativa 390/2020: Mecanismos para el otorgamiento de las licencias y el trabajo remoto.

Res. 21/2020 SRT: Prestación laboral en domicilio.
Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo (2008), MTESS, SRT y Red de Teletrabajo.

Resolución No 147/07 de la Secretaría de Trabajo: Homologa el Acuerdo entre la FOEESITRA y TELECOM. Trabajo frente a Pantallas de Videoteclado. Equipos con pantallas de visualización, participación del trabajador y ergonomía del software y otros acuerdos y convenios colectivos de trabajo en el marco del PROPET.

III. La economía de plataformas: un nuevo trabajo atípico

Las nuevas tecnologías informatizadas (TICs) han permitido innovar en cuanto a las organizaciones económicas. Habría tres grupos de personas que venden su fuerza de trabajo a una o sobre una plataforma, pero su importancia es diferente según los países:

- están los que venden a las familias un servicio a domicilio, el *care* (cuidado de las personas y su salud), tareas de mantenimiento, limpieza, reparaciones, enseñanza a domicilio,
- los que ofrecen servicios de transporte automóvil a pedido (Uber) o que entregan productos consumidores, y
- los que realizan tareas sobre un sitio sin tener otro contacto que como clientes (Amazon, y muchas otras) incluidos los servicios profesionales calificados (traducciones, análisis contables, diagramación de publicaciones, etc.).

Entre ellas, vamos a referirnos a las que funcionan en base a plataformas para facilitar el transporte de mercancía. Ellas no se consideran empresas, sino “simples” intermediarios entre la oferta y la demanda de productos, utilizando algoritmos, sin necesidad de tener empleados.

Estas organizaciones son en su mayoría de carácter transnacional que, para no quedar sometidas al pago de impuestos a los réditos, a recibir la Inspección del trabajo y celebrar contratos de trabajo con todo lo que eso implica, niegan su condición de empresas tradicionales y adoptan la modalidad de plataformas, gestionadas por algoritmos. Nos vamos a referir a quienes reparten bienes y servicios y no a las que transportan pasajeros como sería el clásico tema de UBER.

En Argentina, las plataformas del primer tipo más conocidas son: *Glovo* (con sede en España), *Rappi* (con sede en Colombia), y *Pedidos YA*⁴.

4 También existe una experiencia cooperativa, constituida por un grupo de “colaboradores” que fueron desvinculados o desconectados de plataformas con fines de lucro y formaron una cooperativa para trabajar haciendo repartos, pero no es un hecho generalizado.

Se trata de una forma de organización económica que se instaura en la era del capitalismo cognitivo. Su actividad consiste en conectar directamente a los oferentes y los demandantes en un mercado, a través de la utilización de algoritmos.

El “*Work-on-demand vía apps*” es una modalidad que estimula el nuevo modo de desarrollo instaurado desde la década de los años 70, cuando cae la demanda. Consiste en buscar y aproximarse al cliente para estimular el consumo antes que producir y ofrecérselos esperando que éste se acerque. Analizaremos esta actividad recurriendo al concepto de proceso de trabajo.

1) Los medios de producción utilizados son específicos y no requieren mucho capital.

En el país donde tienen la sede real esas organizaciones disponen de un edificio pequeño dotado de muchos servidores, PCs y teléfonos, donde la dotación de personal técnico y administrativo es reducido y altamente calificado en el dominio de las TICs, incluso a veces trabajan a distancia desde sus domicilios. Buena parte de los medios de trabajo utilizados sobre el territorio donde intervienen deben ser aportados por los trabajadores que ejecutan la actividad: una bicicleta o una moto, un teléfono celular o un Ipad/Tablet dotados de buena capacidad de memoria y una batería, así como los bolsos, canastas o mochilas –que si no son provistos por la empresa, deben comprarlos o entregar una garantía y compensar su deterioro. La ropa de trabajo y el casco como equipo de protección personal con el logo visible de la plataforma, no siempre son provistos por la plataforma pues lo más frecuente es que lo compre el repartidor. En el centro de las grandes ciudades, algunos repartidores se desplazan a pie para hacer el reparto, gastando el calzado...

En síntesis, la organización no requiere mucha dotación de capital fijo dado que las sedes de las plataformas no requieren mucho espacio físico, las operaciones se concretan en el ciberespacio pero los productos se trasladan en el territorio, y en su totalidad o en parte los medios de producción son provistos por los trabajadores.

2) *Los objetos de trabajo procesados son inmateriales.*

La organización no hace cultivos agrícolas, cría de animales, o manufacturan materia prima. La actividad consiste en intermediar, mediante dispositivos electrónicos, para la entrega de mercancías o prestar servicios de mensajería a los consumidores que los solicitan. La empresa proveedora entrega el pedido al cliente por medio de un repartidor que los transporta hasta su domicilio u oficina.

3) *La fuerza de trabajo trata de ser atraída por las plataformas.*

Se invoca para ello la flexibilidad y la comodidad, la facilidad de ambas partes para ingresar y salir de la actividad (es decir serían “trabajadores libres”) y poder elegir el territorio o barrios, los días u horarios que más les conviene, siendo compatible con otras actividades que no impiden utilizar el tiempo libre. Los trabajadores serían como microempresarios o emprendedores que deciden la dimensión de la jornada así como los días y horarios en que desean trabajar.

La fuerza de trabajo es “nómada” y se desplaza en el territorio para hacer el reparto. Los repartidores son por lo general jóvenes, con un nivel educativo superior al promedio (algunos son estudiantes universitarios) mayormente varones pero de manera creciente se van incorporando mujeres (cerca de 15%). Todos deben estar en buen estado de salud –aunque no hay un examen médico pre-ocupacional– pues deben caminar, pedalear o conducir motos durante varias horas y al aire libre. Por esa causa, no es frecuente que haya trabajadores con incapacidades laborales debido a las exigencias del trabajo que deben ejecutar. Con frecuencia, se incorporan extranjeros provenientes de países menos desarrollados o con problemas políticos y peligros de represión, o trabajadores nacionales que han quedado desocupados sumados a los que, durante la actual pandemia, no percibieron ingresos porque no tenían un empleo estable, ya sean contratados por tiempo indeterminado o determinado.

Los “colaboradores” –como son eufemísticamente denominados los repartidores para desconocer una dependencia jurídica y ocultar

su condición de ser económicamente dependientes- deben disponer de los medios de trabajo arriba mencionados.

Para muchos es uno de los componentes de su pluriempleo ya que recurren a varias actividades para completar ingresos, o son estudiantes que trabajan de manera intermitente fuera del horario de clases y a veces lo hacen para varias plataformas porque no existen restricciones.

No se sabe con exactitud pero estimamos que en total los trabajadores de plataformas en el país –que trabajan pleno tiempo y a tiempo parcial- serían cerca de 160.000 y que los que hacen tareas de reparto se calculan en 60.000, incluyendo a *Glovo, Rappi y Pedidos Ya*, pero ese número varió y se incrementó varias veces durante la pandemia (CIPPEC y OIT, 1919).

4) La relación de trabajo

Esta modalidad de trabajo no asalariado ya existía con menor intensidad en el país desde hace más de una década, pero su organización era entonces más bien artesanal y por cuenta propia, considerada como una “changa” totalmente informal. A veces se remunerada con una propina fijada a voluntad del consumidor.

Se da la paradoja de que en términos estrictos del Derecho del Trabajo en su versión “neoliberal”, esta sería una actividad sin empleadores ni trabajadores asalariados, que por lo tanto está al margen del Derecho del Trabajo, las normas fiscales y tributarias. Desde el punto de vista académico, se trata de una forma específica o particular de empleo, un empleo a-típico, un trabajo precario no asalariado, que no está formalmente cubierto por la Ley de Contrato de Trabajo. En el momento de incorporarlos a la plataforma ambas partes dejan expresamente establecido que como no son asalariados en relación de dependencia, esos trabajadores pueden salir en cualquier momento de la plataforma y que a su vez esta también los puede desafectar en cualquier momento con causa (mal desempeño, irregularidad en los días y horarios de trabajo en que están disponibles, por una evaluación negativa hecha por los clientes o por parte de las empresas que

producen o venden los bienes o servicios transportados), por falta o disminución de la demanda, o por voluntad de la plataforma sin consultarlos, dar preaviso y pagar una indemnización.

Como no se les reconoce la categoría de trabajadores jurídicamente en relación de dependencia, se les niega la posibilidad de constituir un sindicato de igual naturaleza que los demás, para que los represente ante la plataforma con iguales derechos, para celebrar convenios colectivos de trabajo.

Como medida de lucha, en esta situación la huelga no tiene mucho efecto si es de muchos días de duración, porque implica reducir sus ingresos. A cambio de esto se recurre a manifestaciones y marchas colectivas en bicicletas o motos para tener una presencia visible en el espacio público y hacer peticiones a las autoridades Municipales.

Se establece una clasificación de los repartidores, con frecuencia en cinco categorías, siendo la 1, el punto de inicio hasta llegar a la máxima que es la 5.

Como una forma de gobernanza y de reducir las presiones por ingresos, la plataforma estimula la competencia entre los propios trabajadores y su involucramiento para que hagan méritos en cuanto a su disponibilidad en días y horarios, la aceptación de la entrega de pedidos. Y asocian a las empresas que comercializan los productos y a los consumidores al proceso de evaluación del servicio. Pero se trata de una gestión de la fuerza de trabajo opaca, porque el trabajador no conoce directamente y en el momento la evaluación, ni tiene la posibilidad de objetarla o de dar explicaciones. Si los trabajadores son degradados de categorías por esas causas, automáticamente el algoritmo no les da prioridad en cuanto a los nuevos pedidos, los dejan “atrás en la fila” de repartidores, tienen que esperar más para recibir una orden de entrega frente al comercio que produce o almacena el producto, o bien les asigna los trayectos más largos, en días y horarios que otros han rechazado, o deben llegar hasta barrios o lugares donde puede haber problemas en las vías de comunicación o correr el riesgo de robos o asaltos.

Se trata de trabajos de reparto que se hacen más frecuentemente en los días festivos y horarios en los que el resto de la población está

descansando o en vacaciones (a “contra turno”).

Es un trabajo claramente precario y quienes lo realizan consideran que no van a permanecer mucho tiempo ejecutando esa actividad tan exigente y aleatoria, razón por la cual se constata una gran rotación.

Se trata de trabajadores que tienen una actividad individualizada, raramente trabajan juntos, se comunican por medio de las redes sociales y solo conversan e intercambian opiniones cuando están en los lugares de “paradas”, interrumpidos cuando a uno de ellos lo convocan para hacer una entrega. La diferencia de puestos de trabajo o “paradas”, de horarios y la intermitencia entre los pedidos dificultan poder llevar a cabo una reunión de conjunto o una asamblea sindical.

“Con esta estrategia de que no hay empleador ni empleados, se implantaron en el mundo al margen de toda legalidad no solo laboral, sino fiscal y tributaria”, expresa José Tribuzio, abogado de la Asociación Personal de Plataformas (APP).

5) La remuneración

Los dueños de comercios que utilizan estas *apps* deben pagar una comisión de entre el 15% y el 35% del valor de la venta, más impuestos, lo que reduce sus ingresos. Las ventas por *delivery* también bajaron con respecto a antes de la cuarentena dicen los directivos de la Asociación de Propietarios de pizzerías, casas de empanadas y afines (Appyce). Durante ese tiempo no hay concurrencia a reuniones sociales y cumpleaños, ni partidos de fútbol y la gente tiene más tiempo para cocinar en casa. Hay grupos de personas que dejó de pedir entregas como hacían antes. Por ejemplo, en el caso de la entrega de una pizza, sobre un precio de \$500, hay que restar el IVA (\$105), la comisión de la aplicación de 25%+IVA (\$151,25) y el importe que recibe finalmente el pizzero es de \$243,75. Sobre ese monto, él tiene que descontar los costos de alquiler, salarios directos e indirectos de los empleados, costo de las materias primas, energía eléctrica y gas, servicios e impuestos nacionales, provinciales y municipales. Durante

el periodo de aislamiento social obligatorio el uso de las aplicaciones contribuyeron a resolver parcialmente el problema de los locales que estaban cerrados, pero con un costo alto para ellos. Varios comerciantes denunciaron ante la Secretaría de Comercio Interior a empresas de plataformas de entregas a domicilio *Rappi*, *Glovo* y *PedidosYa* por el elevado monto de las comisiones solicitadas a las empresas del sector gastronómico, considerando que es abusivo aprovechando una posición dominante. Las comisiones varían según las dimensiones de las empresas y su cantidad de sucursales. Hay una situación ambigua porque no está claro quién es el que vende y porqué la empresa de plataformas es quien entrega los productos.

La recompensa monetaria que reciben los repartidores no es fija, un salario o un sueldo por día o por mes, sino según el rendimiento, porque en esta relación de trabajo no se les reconoce su carácter de trabajadores en relación de dependencia. Por consiguiente, no cuentan con aportes patronales al sistema jubilatorio, ni obras sociales o ART. Para trabajar, ellos deben previamente inscribirse y pagar como monotributistas y sacar un seguro para cubrirse por los riesgos de accidentes, pero además deben adherir a una empresa de medicina prepaga si es que no quieren limitarse a concurrir al Hospital Público, donde deben sacar turnos con mucho tiempo y hacer colas.

Se niega, entonces, que exista una relación salarial porque el repartidor no recibe directamente de mano de un empleador una compensación por su trabajo sino que esta se descuenta del monto que paga el demandante o consumidor.

La protección social, para el sistema previsional, el cuidado de la salud y la protección contra los riesgos en el trabajo queda a cargo del trabajador, lo que significa que la plataforma digital no solo reduce sus costos salariales sino también los costos laborales directos, así como la remuneración de los encargados de hacer la gestión de esa fuerza de trabajo.

Es irregular la cantidad de entregas que hacen, pues eso depende de los días y los horarios. Cobran un monto por cada entrega que hacen, más ciertos complementos según sus “estrellitas”. Y cuando están en actividad no están todo el tiempo trabajando (repartiendo)

pues hay momentos de pausa desde cuando llegan al comercio que les entrega el producto a transportar y hasta que les dan la primera orden de entrega y también cuando están en pausa entre dos entregas. Durante esas pausas no cobran nada, porque su remuneración es a destajo, por cada entrega. De manera que si están 8 horas disponibles y hacen tres entregas pueden tener que estar sin actividad varias horas pero las mismas no son remuneradas.

El nivel de la recompensa monetaria es irregular, incierto, intermitente y desigual, no depende del puesto de trabajo que ocupan (porque no hay muchas diferencias entre ellos), sino por la cantidad de viajes, con una suma fija por cada uno y por la distancia recorrida, más algunos adicionales según la puntuación asignada. Pero todo está relacionado directamente con un factor subjetivo, que es el nivel o categoría en la cual han sido posicionados por la información que procesa el algoritmo en base a las evaluaciones hechas de manera instantánea por quienes reciben los productos transportados marcando las “estrellitas”.

Un factor que puede ser importante en el monto de la remuneración puede provenir de las propinas, que en el país es habitual entregar a quienes prestan un servicio personal. Pero no es una contribución obligatoria, sino voluntaria y aleatoria que puede llegar a ser significativa en el monto de los ingresos.

Como el ingreso monetario que perciben finalmente es reducido e incierto, quienes no tienen otro empleo tienen que estar disponibles durante largas jornadas de trabajo. Pero como el trabajo es intermitente en función de los pedidos, hay momentos de espera no remunerados cuando no están haciendo repartos. A diferencia de la mayoría de los asalariados, los fines de semana y días feriados son los días de más trabajo, precisamente cuando se deben transportar más productos, más rápido y los clientes son más exigentes.

Un cálculo hecho por Silvia Korinfeld sitúa los ingresos brutos de estos trabajadores entre 25.000 y 50.000 pesos mensuales para quienes hacen una jornada de 8 horas 6 días a la semana (Videoconferencia en la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA, Julio 2020).

6) *La lógica de producción y de acumulación*

Esta actividad es concebida y controlada por las compañías que ofrecen las plataformas. Las empresas solicitan incluso con frecuencia a los repartidores que paguen un cierto monto para quedar incluidos en calidad de colaboradores. Sobre el monto facturado por la empresa a los consumidores, se deduce una suma para el repartidor y otra para la empresa de plataformas. Es decir que con muy poca inversión en capital y en medios de producción, pero gracias al trabajo de los repartidores, la empresa de plataformas obtiene un excedente, o plus valor. Según algunos estudios, esos excedentes se giran al exterior y cuando esos recursos ingresan al país donde está la sede no pagan allí impuestos a las ganancias, porque no se consideran propiamente empresas sino plataformas digitales que cuentan con beneficios fiscales para la promoción del software.

Con la generalización del trabajo de plataformas y su intensificación durante la pandemia y vigencia del ASPO, el contenido y la organización del proceso de trabajo sufre una transformación. Hay una división técnica del trabajo en tareas (entre la plataforma, el comerciante y el repartidor), una fuerte división social del trabajo entre concepción (prescripción del itinerario más corto o rápido) y ejecución que se opera a distancia, con la particularidad de que ahora es mediante un sistema informático o telefónico. El proceso consiste en un algoritmo de una empresa, que capta la demanda de los consumidores, la empresa que vende los productos prepara el pedido, el algoritmo selecciona al repartidor y un operador transmite normalmente el mensaje por *Whatsapp* o teléfono al repartidor que efectúa el transporte según el itinerario que se considera más rápido y seguro.

Se trata de una relación de trabajo que está invisibilizada y es opaca, pues esos trabajadores nunca verán a su patrón, ni conocerán quienes son los que lo evaluaron tal vez de manera cuestionable.

Predomina la incertidumbre, pues los trabajadores quedan en condición de disponibilidad para cuando el sistema los convoque y les asigne un pedido a transportar.

Al no tener una relación salarial, no cuentan con la protección del derecho de trabajo, y por lo tanto no tienen derechos a un salario mínimo, vacaciones pagas, aguinaldo, obras sociales, licencias por enfermedad y la empresa de plataformas no cubre la protección social en materia de previsión social, de salud ni contra los riesgos del trabajo.

La dispersión física y temporal entre trabajadores que ejecutan sus tareas de manera individual dificulta las movilizaciones colectivas y, por los obstáculos ya mencionados, para ejercer plenamente la libertad sindical es difícil convocar a asambleas y crear una instancia permanente de representación ante la empresa. Cuando se constituyó en 2018 como sindicato la APP y comunicaron este hecho a las empresas para comenzar a negociar, el resultado fue que a todos los miembros de la Comisión Directiva los bloquearon para recibir pedidos, que si rigiera la Ley de Contrato de Trabajo sería el equivalente de un despido.

La tarea de evaluar el desempeño de los repartidores no puede en este caso ejercerla directamente la empresa de plataformas, dado que no hay una relación salarial y esa función estratégica es transferida a los clientes y receptores de los productos transportados. Es una modalidad de “evaluación tercerizada”, pero la empresa de plataformas toma en cuenta esa evaluación y sanciona o premia posicionando al repartidor dentro de la grilla de estrellas. La emergencia de las plataformas digitales generó nuevas modalidades de comprar y vender, pero en el nuevo paradigma productivo tiene predominio la demanda y se trata de acercar el producto al cliente y recurrir a la fuerza de trabajo como un servicio comercial y solo cuando se la necesite. El capitalismo de plataformas es una forma eficaz de reducir los costos salariales y laborales (no paga nada a su cargo).

Como se analizó precedentemente, esta compleja situación que obstaculiza el reconocimiento de una relación de dependencia económica respecto de la empresa de plataformas, tiene su origen en la configuración del nuevo modo de desarrollo capitalista neoliberal con el cual se trató de hacer frente a la crisis del anterior modo de desarrollo (Keynesiano Fordista). El objetivo central consiste en tratar

de reducir la cantidad y el porcentaje de trabajadores en relación de dependencia con contratos por tiempo indeterminado, con empleos estables y con garantías de seguridad (CDI), y en su reemplazo exteriorizar la fuerza de trabajo, tanto físicamente (desplazándolos hacia empresas subcontratistas, tercerizadas o deslocalizadas), como jurídicamente (al establecer contratos por tiempo determinado, reclutar por medio de empresas de servicios eventuales, o contratando a monotributistas o autónomos regidos por el derecho civil o comercial) y en caso extremo recurrir a trabajadores no registrados. Estos mecanismos contribuyen eficazmente a reducir los costos salariales y los costos laborales (seguridad social, obras sociales, prevención de riesgos (ART), seguro de vida colectivos, ropa de trabajo, etc.). Es un claro ejemplo de la búsqueda de instaurar legalmente un trabajo atípico, una forma específica o particular de empleo, por fuera de la Ley de Contrato de Trabajo, precarizando el trabajo y el empleo. Están “para-subordinados” como definió Alain Suppiot (2012).

7) *Los intentos de regularización*

Respondiendo a las anteriores manifestaciones de los repartidores, se está elaborando en la CABA un Código de Tránsito y Transporte para regular “el servicio de mensajería urbana y reparto” de “operadores de plataforma digital donde terceros ofertan y demandan el servicio de Mensajería Urbana y Reparto”. Los trabajadores tendrían la obligación de inscribirse, para estar registrados en la AFIP, así como contar con cascos y demás equipamientos correspondientes. Las empresas solo se comprometen a entregar elementos de seguridad e higiene. Ya desde el inicio del trámite legislativo, no se consideró que se trata de un problema laboral y como no se consideraba a esos repartidores como posibles asalariados, el proyecto nunca llegó a ser tratado en la Comisión de Legislación del Trabajo. Originalmente los repartidores o mensajeros debían llevar por razones de seguridad una caja de metal herméticamente cerrada con los productos o documentos que transportaban, pero posteriormente se autorizó el uso de bolsos o mochilas.

A mediados de julio, la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires aprobó una ley (N° 6324/2020) para regular las condiciones laborales de los trabajadores de estas empresas. La norma establece que los repartidores deben estar habilitados y deben inscribirse como monotributistas y asumir el costo de la seguridad social. La norma prohíbe el sistema de incentivos y castigos a los trabajadores. Las empresas deben brindar los elementos básicos para su seguridad vial y sanitaria y, también la obligación de contratar, a su exclusivo cargo, seguro de vida, responsabilidad civil y de accidentes personales para los repartidores.

Por su parte el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social está elaborando en 2020 un proyecto normativo considerando que es una forma de beneficiar a los usuarios y de crear empleos, no los incluiría dentro de la Ley de Contrato de Trabajo pero proponen un Estatuto para tener en cuenta su carácter específico. Se han celebrado reuniones colectivas de repartidores para analizar su situación y tratar de organizarse colectivamente que como resultado han constituido varias asociaciones que se presentaron en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para solicitar su inscripción en calidad de entidades gremiales como serían la Asociación Sindical de Motoqueros, la Asociación de Personal de Plataformas, la Asociación de Trabajadores Repartidores.

Una de ellas obtuvo el reconocimiento como asociación, pero está en trámite la personería gremial para poder celebrar convenios colectivos. El impedimento es que, a falta de una legislación adecuada, no se les reconoce el carácter de trabajadores asalariados jurídica y económicamente dependientes.

Sus portavoces, con los cuales se han relacionado, no solo en Argentina sino en otros países de América Latina, dan cuenta de que se ha constituido una suerte de “internacional” y mencionan las reivindicaciones que consideran prioritarias.

Dado que sus actividades se relacionan con empresa de diversas ramas de actividad, para la constitución del sindicato, a mediados de 2020 se plantean varias alternativas con vistas a su inserción como categoría específica en un convenio colectivo: el de la rama de actividad dentro de la cual más trabajan (restaurantes, carnicerías, pizzerías,

fábricas de pastas, de bebidas, supermercados, librerías, etc.) pero allí tendrían poca representatividad en ese conjunto dado su número reducido. Por el contrario, si como sindicato específico se trata de firmar un convenio para esta rama de actividad allí tendrían un débil poder de negociación con la parte empleadora (invisible y poderosa) dada la escasa cantidad de trabajadores. Otro problema adicional que se puede presentar es que actualmente ya existen varias asociaciones y si no hay coordinación y cooperación puede haber una disputa para decidir cuál de ellas negocia y firma el convenio.

1. Particularidades del tiempo y del proceso de trabajo

El trabajo en economías de plataformas es un claro ejemplo de las transformaciones de la relación salarial que se introduce en el nuevo modo de desarrollo neoliberal, utilizando las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones y que procura ocultar o negar la existencia de una relación jurídica y económica de dependencia que están presentes en la relación salarial tradicional. Para ello se debe comparar con el tiempo de trabajo cuando hay una relación salarial tradicional.

La relación de dependencia se basa en que por necesidad, el trabajador hace una concesión voluntaria de su autonomía en cuanto uso de su tiempo de trabajo a cambio del salario y el empleador directamente o por medio de sus representantes adquiere el derecho establecido en la Ley de Contrato de Trabajo de poder darle ordenes, dirigir su actividad, determinar cuál es el proceso de trabajo y las técnicas que debe aplicar con las máquinas, herramientas y objetos de trabajo o insumos que se requieren para fabricar un bien o prestar un servicio durante el tiempo de trabajo.

Durante la jornada laboral y mientras ejecuta la actividad para la cual se lo contrató, solo puede ser válidamente controlado, vigilado o fiscalizado por el empleador o sus representantes (aunque para ello los nuevos sistemas de evaluación del desempeño pueden tomar en cuenta la opinión de los clientes).

Durante la jornada establecida, en su actividad principal y en su puesto de trabajo, el trabajador tiene que dedicarse exclusivamente a la tarea asignada por el empleador. Este debe proporcionar los

medios de producción necesarios para ejecutar la actividad, los que normalmente deben utilizarse dentro de su establecimiento.

El empleador es quien tiene la atribución de fijar unilateralmente los precios y tarifas que deben pagar los consumidores y cobrarlos de manera directa o por medio de sus empleados.

Dada esa relación salarial el empleador tiene por la LCT y la LRT la responsabilidad directa de velar por la salud y seguridad del empleado y prevenir sus riesgos. Si es necesario, el empleador debe proporcionar ropa de trabajo y los equipos de protección personal para prevenir los riesgos.

Ambas partes pueden decidir dar por finalizado el contrato de trabajo, dando aviso con el tiempo establecido, pero si la decisión es del empleador –y no hay restricciones para despedir– este debe asumir el costo del preaviso y de la indemnización por despido y entregar una suma en carácter de compensación.

Durante la jornada laboral la tarea del trabajador debe ser su actividad principal, pues debe dedicarse plenamente a la empresa, no puede rechazar una orden válida del empleador y mientras la está ejecutando otro trabajador no lo puede sustituir para hacer esa tarea.

El trabajador debe utilizar ropa de trabajo dentro del establecimiento, si así lo establece el convenio colectivo o el reglamento interno de la empresa, pero no está obligado de llevar fuera de la mismo el logo de la empresa.

Durante la jornada laboral pactada para ejecutar dentro de la empresa un trabajador asalariado no puede negarse a trabajar y sin autorización no tiene el derecho de abandonar su puesto de trabajo y desconectarse sin causa.

Con respecto a la jornada laboral, la Ley de Contrato de trabajo permite que si el trabajo es pactado se puede hacer de manera permanente o discontinua, que se trabaje pagando por hora, por mes, o durante el fin de semana, admitiendo que se pague a destajo.

La Ley de CT prevé el derecho irrenunciable a las licencias por enfermedad, por vacaciones y el aguinaldo.

Veremos más adelante que esas condiciones no se dan exactamente al trabajar para una plataforma digital y eso es lo que desdibuja la existencia de una relación jurídicamente dependiente.

2. ¿Quiénes son esos trabajadores?

Son jóvenes, en su mayoría varones (solo un 13% mujeres), con promedios de edad menores de 35 años, entre los cuales se encuentran muchos migrantes (actualmente Venezolanos), su nivel educativo es elevado pues todos tienen secundario completo y algunos estudios universitarios completos o incompletos.

Se busca o accede a esa actividad utilizando las redes sociales, por información o recomendación de compañeros, amigos y se opta por ellos porque les permite flexibilidad en cuanto a días y horarios de trabajo. Algunos hacen los repartos como una actividad complementaria por fuera de otros horarios de trabajo, durante el fin de semana y por las noches. Una particularidad es que todos están en permanente contacto telefónico por medio de las redes sociales cuando esperan las órdenes de entrega y durante el trayecto.

Por disposición de las empresas de plataformas, los repartidores deben adherir al monotributo (y según las encuestas, tres cuartos lo hace), pero la mitad de ellos no está protegido por una ART. Tanto cuando están en espera de una entrega como cuando están manejando su moto o bicicleta, frecuentemente se comunican con la empresa.

3. Las reivindicaciones formuladas

A partir de entrevistas en medios de prensa y de encuestas se pueden identificar sus principales demandas.

Reivindican como una medida de justicia organizacional más claridad y transparencia sobre todo en cuanto a las evaluaciones, para tener el derecho de apelarlas si consideran que no existen causas que los cuestionan y facilitar la comunicación de la plataforma con todos y que no sea individual.

Piden ser considerados como asalariados en relación de dependencia, pero algunos piden que los incluyan en la LCT mientras que otros piden un Estatuto Especial siguiendo experiencias de otros países. También piden que se respete la libertad sindical con la posibilidad de celebrar convenios colectivos y que se los capacite sobre

conductas de seguridad de tránsito y en aspectos digitales dado que hay muchas nuevas **app** que se van insertando. Demandan contar con la protección contra los riesgos en trabajo y en especial respecto de los accidentes de tránsito, la provisión del medio de transporte por parte de la plataforma o una compensación por el mantenimiento y reparaciones de los mismos si son aportados por el repartidor, una jornada máxima legal de trabajo de 48 horas semanales, poder “desloguearse” o desconectarse cuando el trabajador lo necesite sin ser sancionados por ello (ni perder puntos), dado que también la plataforma lo puede hacer sin aviso previo. También solicitan recibir por parte de la empresa la ropa de trabajo, la campera impermeable, el casco y guantes y demás equipos de protección personal. Piden recibir sin cargo cursos sobre seguridad vial dado que durante la pandemia una decena de trabajadores murieron a causa de accidentes de tránsito y muchos otros sufrieron choques y caídas debido a las inclemencias del tiempo. A esto se agrega la posibilidad de tener acceso a uno o varios espacios, o “postas” dentro de la ciudad, que sirvan como lugar de encuentro para reponerse de la fatiga, quedar al abrigo de inclemencias del tiempo, comer y encontrarse para conversar con los colegas, y celebrar reuniones gremiales.

4. Especificidades de la relación salarial

La “soberanía del tiempo de trabajo” tiene aspectos particulares para el caso de los repartidores y actualmente eso los diferencia de los que están asalariados y trabajan dentro de las empresas o teletrabajan.

Los repartidores tienen en principio libertad para trabajar todos los días que deseen y pueden pactar los horarios. El empleador no los puede obligar a concurrir o hacer horarios especiales, pero si no están disponibles los evalúan con un menor puntaje (y se reduce el complemento adicional) y por lo tanto no se los pone primeros en la lista de entregas o directamente no los convocan por varios días, porque esa discrecionalidad está establecida desde el inicio. Esta es una gran diferencia con los que tienen una relación salarial tradicional.

Son evidentemente trabajadores económicamente dependientes, no son autónomos pues hay un poder heterónimo que los convoca, pero con una forma atípica de empleo que desdibuja u oculta la relación jurídica de dependencia.

Las empresas de plataforma consideran que los repartidores no son jurídicamente dependientes, en calidad de trabajadores “intermitentes”, porque si lo fueran tendría vigencia la Ley de Contrato de Trabajo a todos sus efectos y se debería respetar la libertad sindical, la posibilidad de celebrar convenios colectivos de trabajo y tendrían que cubrir los costos laborales y aportes al sistema de seguridad social.

En la situación generada por la pandemia, los repartidores, a pesar de que hacen ahora una actividad esencial, son trabajadores precarios. No están cubiertos por la LCT, con derechos a las licencias por enfermedad, a vacaciones pagas, ni cuentan con la protección del sistema de seguridad social, ART, Obras sociales, asignaciones familiares, seguro por desempleo que estén cubiertas por la empresa.

Se podrían llevar a cabo esos aportes de una manera simple si la empresa descontara de lo que cobran por cada entrega, los aportes que corresponden a la ANSES, OBRAS SOCIALES, ART y AFIP.

En un conversatorio virtual organizado por la OIT en la sede Argentina pudimos recoger las opiniones de los actores sociales respecto de la relación salarial que resumimos a continuación.

Para las empresas de plataformas el reparto es un servicio que beneficia a los comercios porque amplían la cantidad de consumidores, máxime en periodos de ASPO debido a la pandemia y también a los consumidores, porque estos satisfacen sus necesidades de consumo sin salir de su domicilio. Para ellas, es un modelo nuevo de trabajo, que ofrece muchas oportunidades de empleo, donde no hay barreras a la entrada, ni exclusividad de ambos lados. Los repartidores pueden elegir cuando y en que horarios trabajar y con qué empresa relacionarse, pudiendo trabajar para varias alternativamente sin violar ningún contrato. Además podrían considerar desde el inicio esta actividad como totalmente temporaria, para salir del desempleo, como un periodo entre dos empleos, o un periodo en que continúan los estudios secundarios o universitarios hasta concluirlos y buscar luego

un trabajo profesional. Existe entre estos trabajadores una elevada rotación.

Según los representantes de una de las empresas de plataformas, es un trabajo por cuenta propia donde no habría relación salarial porque no hay barreras a la entrada y cualquiera puede postularse, no hay exigencias en cuanto a los días, horarios y tiempo de trabajo, pueden conectarse y desconectarse libremente, no hay un salario porque por cada entrega se paga inmediatamente al repartidor con una parte del monto que el consumidor pagó al comerciante por la venta del servicio, en efectivo, o mediante una transferencia bancaria.

Para los abogados laboristas de la UIA se debe dar protección a los repartidores pero ellos no deberían estar cubiertos por la LCT porque no serían jurídicamente dependientes dado que pueden fijar libremente los días y horarios de trabajo, tienen libertad para conectarse y desconectarse, no tienen la obligación de exclusividad pues un mismo repartidor puede trabajar para varias empresas en un mismo día. No se les paga un salario sino una remuneración según el rendimiento, por la cantidad de entregas realizadas más algunos adicionales. Serían trabajadores “formales” (pues estarían registrados como monotributistas en la AFIP) pero no deberían ser incluidos en la Ley de Contrato de Trabajo con todos los derechos que ello implica, cubriendo los empleadores los costos salariales y laborales.

Para el Dr. Ottaviano asesor de una asociación de trabajadores de Plataforma, el trabajo en esas empresas demuestra la gran heterogeneidad de poder existentes entre trabajo y capital, porque es la empresa la que organiza en su esencia el proceso de trabajo y una muestra de la existencia de dependencia jurídica y económica es que puede aplicarles unilateralmente sanciones, por ejemplo desconectarlos en cualquier momento o retrasar el momento de proponerles una entrega si han sido mal evaluados por los clientes de la empresa comercial o por esta misma. Deberían estar incluidos en la LCT y tener un régimen especial, para que queden claros los derechos a descanso, vacaciones pagas, aguinaldo, aportes al sistema de seguridad social y el derecho a la conexión o desconexión sin por eso recibir una mala puntuación, pudiendo los trabajadores elegir libremente el

horario y días de trabajo. Es un trabajo intermitente, con momentos de gran intensidad, riesgos de sufrir accidentes de trabajo (caídas por mal estado de las calzadas, o inclemencias del tiempo) y accidentes de tránsito.

Para el representante del sindicato de la Sanidad de la CGT hay claramente una relación salarial, de dependencia jurídica y económica y no se les debe amputar derechos individuales, colectivos y a la seguridad social.

Para el representante de la CTA, es una relación salarial atípica con un patrón que no se ve y no se conoce, es un trabajo individualizado, intenso, porque pueden pasar varias horas pedaleando, sometidos a inclemencias del tiempo, y con el riesgo de ser víctimas de accidentes de tránsito, robos y asaltos.

5. El impacto sobre la salud de los trabajadores

Como todavía no se ha reconocido legalmente la existencia de una relación salarial, los repartidores de empresas de plataforma no cuentan con medidas de prevención a cargo de la empresa en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo ni a los riesgos psicosociales en el trabajo.

La paradoja es que, con la pandemia, su servicio ha sido considerado esencial, porque ellos asumen personalmente los riesgos para que los empresarios de los comercios y los clientes no violen el confinamiento ni corran el riesgo de contraer el virus. Es tal vez uno de los sectores que está más expuesto al riesgo de infectarse cuando retiran los productos y cuando los entregan.

¿Por qué razones estos riesgos psicosociales están invisibilizados y no se percibe la relación entre el trabajo ejecutado, la salud y la enfermedad?

Como el ser humano no se reduce a la dimensión del cuerpo, es necesario poner también atención sobre los riesgos psíquicos y mentales cuya primera manifestación es invisible pero adopta la forma de sufrimiento, y que Michel Gollac define como “los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los

determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que interactúan en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores” (Neffa, 2020). Para hacerlos visibles, estos riesgos se pueden investigar sirviéndose de la Ergonomía (estudiando la actividad), la Medicina del Trabajo, la Psicodinámica del Trabajo, la Sociología y la Economía del Trabajo, realizando entrevistas en profundidad a los actores y haciendo encuestas para tener datos cuantitativos. Como resultado se podrían agrupar los factores de riesgo en seis grupos de variables centrados en el contenido y la organización del proceso de trabajo propuestos por Michel Gollac.

a) Intensidad, exigencias psicológicas, riesgos del medio ambiente de trabajo, tiempo de trabajo, percepción del estado de salud

Los repartidores de empresas de plataformas están sometidos a los riesgos del medio ambiente de trabajo que impactan sobre su cuerpo (diferencias de temperatura, ruido, inclemencias del tiempo, contaminación por monóxido de carbono, etc.).

Deben soportar una elevada carga física de trabajo, pues hacen esfuerzos musculares para transportar los productos, adoptando necesariamente gestos y posturas que generan fatiga, dolores físicos y musculares, a menudo calambres.

Hacen largas jornadas de trabajo alternando horas de espera no remuneradas y de reparto en momentos concentrados del día, donde el trayecto se debe hacer rápidamente teniendo un tiempo máximo estimado, con mayor intensidad en vísperas de días feriados. Es decir que trabajan a “contra- turno” cuando los demás están descansando o comiendo.

Es un trabajo que genera mucha fatiga y cansancio. Durante el período de pandemia y de ASPO ellos también corren riesgos y sufren el temor de contagiarse porque van a domicilios de los demandantes sin conocer si los clientes están infectados. Recientemente, y a pedido de ellos, la organización les provee de dos tapabocas (reutilizables...) por mes y de una botella de alcohol en gel.

Corren el riesgo de ser víctimas de accidentes de tránsito, y eso se concretó durante el ASPO porque seis repartidores murieron atro-

pellados por vehículos debido a la prisa y los riesgos que asumen para hacer a tiempo el reparto, merecer eventualmente una propina y volver a la parada para tomar otro viaje.

Es un trabajo intenso y exigente. La duración de la jornada de trabajo puesta a disposición de la empresa es prolongada pero no es continua ni fija, pues están “a disponibilidad” y puede ser de noche y en días feriados. Su exposición a los riesgos del medio ambiente de trabajo mencionados puede provocar daños y enfermedades según las capacidades de adaptación y de resistencia de cada trabajador pues trabajan y se mueven en la intemperie, deben soportar inclemencias del tiempo, elevadas o bajas temperaturas.

b) Para trabajar siempre deben controlar, reprimir sus emociones cuando se establecen relaciones con la plataforma, con las empresas cuyos productos deben repartir, y con los compañeros de trabajo y los clientes, que pueden ser amigables o conflictivas. También sucede esto con quienes conducen los medios de transporte cuando se cruzan con ellos o van en paralelo.

Tienen miedo a los accidentes de tránsito, a ser víctimas de asaltos, recibir una violencia física o verbal por parte de los clientes o conductores de vehículos, pero no siempre expresan el miedo para no pasar vergüenza ante los compañeros. Se generan tensiones que pueden inducir a mentir u ocultar información cuando hay desacuerdos o para evitar conflictos y deben ser gentiles fingiendo empatía con los clientes para recibir eventualmente una propina.

c) Autonomía y control sobre el proceso de trabajo. Los trabajadores evalúan el grado de libertad que disponen para la ejecución de las tareas, para trabajar y “pedalear” según su propio ritmo o estilo, pero necesitan tener autonomía para hacer frente a acontecimientos imprevisibles que le obligan a ser creativos para sortear inconvenientes. El trabajo que deben realizar está prescrito, así como el tiempo promedio de trayecto que le señala la apps, pero no siempre se puede ejecutar así la actividad por problemas ajenos a su voluntad: el estado del tránsito, las inclemencias del tiempo o un error en la dirección a donde deben llegar y en esos casos asumen un margen de autonomía para

ejecutar la actividad, asumiendo riesgos como es cambiar el itinerario prescripto.

d) *Conflictos éticos y de valores.* Todos los seres humanos tienen una ética y adhieren a un determinado sistema de valores, pero se pueden generar conflictos cuando el trabajador ve impedida la posibilidad de trabajar con calidad y tiene la obligación de hacer cosas con las cuales no está de acuerdo, con las que claramente está en desacuerdo, o cuando tienen el sentimiento de hacer un trabajo que no es valorado socialmente. A veces deben esconder información, ser ambiguos o mentir a la empresa, a los clientes o usuarios. Pueden recibir insultos o amenazas de los conductores de vehículos y no poder responder de la misma manera. Pueden encontrarse en la situación de tener que entregar bebidas alcohólicas a clientes que están drogados o en estado de ebriedad, o a menores de edad y fuera de los horarios permitidos. Todo eso genera una conciencia de culpa.

e) *Las Relaciones sociales y de trabajo* con una jerarquía invisible pueden ser conflictivas y estar en desacuerdo con una mala evaluación anónima, con la empresa que vende el producto a transportar y finalmente, con los clientes y usuarios. No siempre reciben una recompensa monetaria que consideran adecuada ni un reconocimiento y apoyo social y técnico de su trabajo por parte de los clientes o de la empresa que suministra el producto. Pueden ser víctimas de la violencia verbal por parte de quienes operan las plataformas, así como de los clientes y de conductores de vehículos. O incluso violencia física como es frecuente en el caso de robos, asaltos o actitudes de los clientes descontentos con la calidad del producto o a causa de las demoras.

f) *Seguridad y estabilidad en el empleo.* No tienen un contrato de trabajo estable por tiempo indeterminado (CDI), ni estabilidad y seguridad en ese empleo, pues pueden quedar en cualquier momento desvinculados, con o sin causa, por iniciativa de la empresa de plataformas.

Es un caso flagrante de trabajo precario, de carácter intermitente, con una duración incierta. La posibilidad de ser convocados y el “orden en la fila” generan incertidumbre porque están en manos de

la plataforma con su algoritmo estableciendo prioridades según la evaluación hecha por los anteriores clientes.

Las posibilidades de promoción o de ascenso para estos trabajadores son prácticamente inexistentes pues se trata de un colectivo de trabajo de estructura chata, horizontal.

Como ya lo mencionamos, en este modo de trabajo atípico a los repartidores no se les hace una revisión médica preocupacional ni una periódica para prevenir los riesgos para su salud.

Pero hay algo más que es determinante: las manifestaciones de los riesgos psicosociales en el trabajo no solo provocan sufrimiento a quienes los padecen, sino que dada la compleja unidad del ser humano en sus dimensiones físicas, psíquicas y mentales, finalmente ese sufrimiento se somatiza: Accidentes Cerebro Vasculares (ACV), Infartos del Miocardio, TME (trastornos músculo esqueléticos), úlceras, perturbaciones del sistema digestivo, del sueño o el humor, sufren ataques de pánico y trastornos de ansiedad generalizados después de haber sufrido accidentes, ataques y robos, y como una búsqueda de compensaciones pueden quedar predispuestos para el *workaholismo*, la adicción al trabajo, generando finalmente problemas en la vida familiar y pueden predisponer para el suicidio.

¿Por qué estos riesgos están invisibilizados? ¿Por qué no perciben la relación entre el trabajo ejecutado, la salud y la enfermedad? ¿Por qué causas eso sucede? A modo tentativo hemos hecho un primer inventario:

El débil grado de conciencia, de formación e información de los trabajadores sobre los efectos de esa articulación,

Son escasas las investigaciones científicas sobre esta relación y no son difundidas entre los involucrados. Hay ignorancia por parte de las empresas comerciales y la plataforma.

Su situación de salud no es objeto de análisis específico por parte de médicos del trabajo, pues no se hace un examen médico preocupacional en los hospitales o empresas de medicina pre-paga, y cuando concurren allí son atendidos por médicos generalistas con lo cual naturalizan sus dolencias y la fatiga acumulada.

Son generalmente trabajadores jóvenes y los efectos sobre su salud derivados de la exposición a los riesgos del tránsito, del medio

ambiente de trabajo, así como psíquicos y mentales, se van a manifestar varios años más tarde, cuando tal vez se estén desempeñando en otra actividad, porque se trata de un trabajo que no tiene estabilidad ni se quiere desempeñar para siempre.

Cuando se realizan entrevistas para conocer sus vivencias y percepciones juega el “efecto selección”: se entrevistan a los que resistieron pues los otros, que no lo lograron, ya no están más en sus puestos.

A veces por simples razones de subsistencia y para completar ingresos estos trabajadores involuntariamente subestiman las relaciones entre ese trabajo y su salud y aceptan, o buscan, trabajar en días feriados o hacen largas jornadas aumentando la fatiga y deteriorando las relaciones con la familia.

Como no se los reconoce su categoría de asalariados y no cuentan con una comisión interna o un comité mixto, ellos tienen pocas veces la ocasión colectiva de hablar libremente y en detalle dentro de sus ámbitos de trabajo sobre los síntomas de salud y las perturbaciones que sienten y son atribuidas al trabajo.

Pero aún cuando se los considerara asalariados, la legislación laboral nacional vigente en materia de riesgos del trabajo aplicable es incompleta y está atrasada, porque desconoce los riesgos psíquicos y mentales que en esta profesión son enormes y no les reconoce el derecho de los trabajadores de participar en la prevención.

★ ★ ★

Este es un claro ejemplo de la transformación del proceso de trabajo provocado por la lógica del modo de desarrollo capitalista neoliberal, utilizando las nuevas tecnologías y desconociendo la existencia de una relación salarial.

Por eso, es necesario y urgente que el Estado regule el trabajo en las plataformas digitales encuadrándolos en la Ley de Contrato de Trabajo o con un Estatuto específico, pues aunque ahora se trata de trabajos que aparecen como jurídicamente independientes son económicamente subordinados y dependientes. De lo contrario, la inspección del trabajo seguiría viendo limitada su acción.

TERCERA PARTE

EL TRABAJO DESPUÉS DE LA PANDEMIA

I. ¿Qué hacer para no volver a la vieja normalidad?

La pandemia está provocando un cambio en la estratificación social, porque ha impactado más negativamente sobre los sectores más pobres que sobre los que concentran la mayor parte de la riqueza. Vastos sectores de las llamadas “clases medias”, donde algunos no eran asalariados, han visto también deteriorarse su situación y desde el punto de vista de los ingresos muchos de ellos pasaron a clasificarse entre los pobres.

La pandemia ha puesto de relieve cuáles son las actividades verdaderamente esenciales para permitir la reproducción de la fuerza de trabajo: en síntesis son las que permiten directamente satisfacer las necesidades en materia de salud, alimentación, educación, vivienda, higiene personal y por extensión el cuidado de la naturaleza. Por contraste también ha permitido constatar que muchas de las otras necesidades que no son estrictamente “vitales”, tienen una menor importancia: la disminución del acceso a los bienes de consumo suntuarios, del turismo internacional y a lugares exóticos, las modas y los servicios que buscan un “efecto demostración”, son los comportamientos propios de los sectores más favorecidos de la población para buscar prestigio, distinguirse o diferenciarse del resto, no se consideran bienes esenciales cuya ausencia o insuficiencia genere problemas de salud.

Luego de que haya controlado la pandemia, se haya aplicado la vacuna y para evitar el rebrote, la administración pública, los comer-

cios y empresas que vuelvan a la actividad deberán enfrentar durante varios meses nuevas exigencias no solo financieras sino también en cuanto a la organización y al trabajo. Esto implicará mayores costos, mas equipamiento informático y en telecomunicaciones y los responsables deberán estar más atentos asumiendo funciones de prevención que antes no eran de su directa responsabilidad.

Los trabajadores de los servicios esenciales serán los únicos autorizados para utilizar el transporte público y los que siguen trabajando en otras actividades deben concurrir con sus propios medios o la empresa debe suministrarles el servicio de transporte cumpliendo con las normas del protocolo (uso de barbijos, y el distanciamiento social). Las empresas y organizaciones deberán habilitar varias puertas para el ingreso y egreso de las personas para evitar aglomeraciones, e impedir que quienes son detectados como sospechosos de haber contraído el virus transiten por los mismos pasillos y aberturas que el resto, para evitar los contactos.

1. El personal deberá usar barbijos u otras medidas de prevención, se les deberá tomar la temperatura todos los días y el personal deberán aislarse ante los primeros síntomas de COVID-19 y ese caso deberán monitorear y documentar todas las entradas y salidas del edificio para identificar los posibles infectados.
2. El Teletrabajo se va a generalizar para todos los trabajadores cuya presencia física no sea necesaria, lo que implicará acciones de formación *on line* y enseñar técnicas de gestión a distancia. En el caso de que los empleados no dispongan de PC y de conexión a internet, la empresa deberá proveerlos.
3. Se deberá planificar la organización del trabajo e instaurar turnos. Como medida eficaz para mantener la distancia entre personas, el protocolo sugiere instaurar turnos y horas de pausa bien diferenciados para minimizar las aglomeraciones en el área de trabajo. Es decir se buscará flexibilizar el tiempo de trabajo, aumentando tal vez la duración total de la jornada del establecimiento para que los usuarios o clientes no se aglomeren, establecer turnos entre los empleados y modificar el *layout*

separando los puestos de trabajo para que siempre se respete la distancia social mínima. Y deberán estar dispuestos a hacer frente a nuevas cuarentenas si las infecciones se acrecientan y que obliguen al cierre del negocio o actividad.

4. Entre el trabajador y el cliente o el usuario que están en relación presencial se debe garantizar la distancia social mínima (dos metros) y para evitar las posibilidades de contagio, no usar permanentemente el barbijo, ni darse la mano o tocar espacios u objetos que aquel haya manipulado. Será necesario establecer procedimientos de desinfección diarios de los locales y baños y facilitar a los empleados los protocolos de higiene y salud obligatorios, así como disponer de recipientes con alcohol en gel o alcohol diluido, poder lavarse las manos con frecuencia, pero en lugar de toallas de tela usar papel descartable y en ciertos casos usar guantes cuando se transfieran papeles u objetos. Y no será permitido compartir lapiceras y el teléfono de línea, ni obviamente tomar mate colectivamente.
5. Las empresas deberán establecer un sistema de vigilia para estar en condiciones de transmitir rápidamente informaciones a su personal y al servicio público de salud cuando detecten síntomas y hacer periódicas inspecciones para asegurarse que se respeten las normas y protocolos.

Debido a la crisis y la pandemia surgen situaciones contradictorias. Las personas que no tienen la obligación de salir de su confinamiento por disponer de recursos, por su edad, o condición social, sufren problemas diferentes de quienes están en la “trinchera” combatiendo cuerpo a cuerpo con el virus. Sus vivencias y percepciones son fuente de sufrimiento, porque se sienten inquietos, desesperanzados, tristes, nerviosos y al borde del agotamiento aunque no hubieran hecho muchas actividades físicas. Muestran una sintomatología ansiosa-depresiva, sufren insomnio y los que están en cuarentena dentro de espacios reducidos, lo sufren más especialmente si no tienen un apoyo social o familiar. Pero la situación es más grave en el caso de los trabajadores informales, los precarios que deben guar-

dar la cuarentena en sus hogares y que no pueden percibir ingresos porque no trabajan y no reciben ayudas sociales.

Una de las consecuencias de las crisis es que muestra nuestras debilidades y carencias, lo cual nos hace sufrir, pero al mismo tiempo nos hace descubrir nuestras fortalezas y potencialidades, e imaginar nuevas oportunidades.

Esta crisis más que las precedentes muestra las incoherencias del modo de producción capitalista neoliberal en particular sobre el funcionamiento del mercado. Pero plantea horizontes de crecimiento a mediano plazo porque en algún momento comenzara la reactivación. Eso será con trayectorias en "V" cayendo y creciendo rápidamente, en "U", cayendo pero volviendo a crecer luego de pasar un tiempo en la recesión, o en "L", parando la caída pero permaneciendo más tiempo en la recesión.

Para salir de las crisis el mercado no ayuda, porque siguiendo su propia lógica se da prioridad a la tasas de ganancias y no a la vida, que es lo que está en juego en nuestros días. Pero cuando están en dificultad, las empresas corren presurosas para pedir apoyo al Estado, que antes denostaron.

La salud es vista por empresas privadas de salud como una mercancía (dando lugar a las empresas de medicina prepaga) y no como un bien público esencial, que no se debería intercambiar por dinero en el mercado. Pero son el servicio público de salud, las mutuales y las empresas asociativas las que salieron más eficazmente a enfrentar el problema, movilizandando todos sus recursos, aumentando la duración de las jornadas de trabajo del personal que se expuso a los riesgos del contagio y tuvieron muchas víctimas.

Como alternativa heterodoxa, es necesario imaginar y tratar de construir otro modo de desarrollo que reemplace al capitalismo en su versión neoliberal. Para implementarlo se necesita un gran acuerdo social entre los partidos políticos, los actores sociales y el Estado. El Consejo Económico y Social sería el ámbito institucional para llevarlo a cabo.

II. Propuestas para discutir un nuevo modo de desarrollo

Los párrafos siguientes –que son partes de un programa y no excluyen otras iniciativas– se redactaron para estimular la imaginación de aquellos responsables de partidos políticos y organizaciones de trabajadores y de empleadores, que junto con los movimientos sociales tendrán un papel protagónico. La lista no es exhaustiva.

1) Revalorizar el papel del Estado. El Estado democrático emerge de nuevo frente al mercado en esta crisis como la forma institucional dominante y ahora ya no se lo percibe como la causa de los problemas, sino como parte necesaria de la solución. Y se da la paradoja que ahora ¡¡el Estado paga con sus recursos y los de la seguridad social una parte de los salarios de muchas empresas privadas que están en dificultad y para que no cierren!!

Necesitamos un Estado más fuerte, no necesariamente con más empleados, pero sí que sea moderno, respetuoso de las libertades y derechos humanos, pero con autoridad y poder para controlar el mercado. Necesitamos procurar que sea democrático, transparente, no burocrático, con autonomía y capacidad de intervención para regular los conflictos, que sea ágil y eficiente, evitando el nepotismo y las designaciones arbitrarias, que sea capaz de impedir y sancionar la corrupción. Sus políticas deberían comenzar por apoyar a los más débiles. El Estado debe estar dotado de profesionales competentes y honestos, nombrados por concurso y con estabilidad en sus puestos para asegurar la continuidad de las políticas de Estado adoptadas.

2) Institucionalizar un Organismo responsable de la Planificación Económica y Social al más alto nivel estatal para reducir la incertidumbre e instaurar un Consejo Económico y Social democrático, con representantes de los actores sociales, el medio académico, las asociaciones de la economía social y solidaria y los movimientos sociales, con el propósito de analizar en conjunto los problemas del país, elaborar un diagnóstico, hacer un esfuerzo de prospectiva para establecer prioridades y proponer soluciones viables consensuadas

al Parlamento y al Poder Ejecutivo. Los actores que intervienen en el análisis y elaboración de propuestas deben naturalmente asumir responsabilidades para participar en la ejecución. Como decía Mao Tse Zung, “quien no se propone un objetivo no corre ningún riesgo de no alcanzarlo”.

3) Argentina es un país donde desde fines del siglo XIX la población, la producción, la ciencia, la tecnología y la riqueza están fuertemente concentrados, generando una heterogeneidad y desigualdad persistente. Sería de mucha utilidad para reducir esas distancias comenzar a implementar políticas reales de descentralización de organismos públicos nacionales hacia el interior del país y de desarrollo regional y local promoviendo la deslocalización y la creación de industrias, comercios y servicios en el interior del país. Es la condición para que el país se adecúe progresivamente a los preceptos constitucionales promoviendo el federalismo.

4) Impulsar una reforma impositiva y fiscal para simplificar el sistema, evitar superposiciones, con el fin de incrementar los recursos para la salud, educación, vivienda, bienestar social, investigación científica y tecnológica, porque la presión fiscal argentina es comparativamente elevada con relación al PIB (en 2015 era 31,5%), pero dentro de la recaudación pesan mucho los impuestos indirectos. Se gravan mucho a las empresas (reduciendo la capacidad de inversión) pero poco a las personas que son sus propietarios aumentando la desigualdad. Hay mucha evasión o sub declaración de impuestos. La nueva política debe evitar la evasión, reformar el sistema impositivo para hacerlo más justo y progresivo, combatir el trabajo no registrado que reduce las finanzas públicas, desfinancia al ANSES y establece una competencia desleal entre empresas. Debería disminuir el monto del IVA que es el impuesto que más pagan los pobres y adoptar por el Parlamento un impuesto progresivo a las grandes fortunas, **que no sea por única vez**, porque el gasto público debe aumentar mucho para hacer frente a las dificultades que dejará la pandemia, con el objeto de promover planes masivos de viviendas de interés social para evitar

el hacinamiento que facilitó los contagios y ofrecer préstamos accesibles a los empresarios para invertir si de esa manera se crean nuevos empleos y de esa manera estimular el crecimiento económico y el desarrollo regional y local.

Los cálculos iniciales señalan que la contribución solidaria que se prevé solicitar en 2020 a quienes detentan grandes fortunas, involucraría solo a unas 12.000 personas (0,08% de la población) que poseen bienes por más de 2 millones de dólares. Ninguno de ellos pasará a integrar el grupo de los pobres.

Se estima que la formación de activos externos (FAE) (versión académica de la “fuga de capitales”) equivale aproximadamente a un PIB argentino anual. Es el fruto de las salidas de capitales que se producen desde hace varias décadas. Recientemente, en base a datos oficiales, el Banco Central identificó además que en 950 cuentas bancarias en el exterior existían fondos no declarados ante la AFIP por cerca de 2.600 millones de dólares, sobre los cuales tampoco se habrían pagado impuestos.

5) Una política integral de salud siguiendo las normas de la Organización Mundial de la Salud porque el goce del máximo grado de salud es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, sin distinción de raza, género, religión, ideología política o condición económica y social (OMS, 2007). Pero su ejercicio en Argentina muestra elevados niveles de desigualdad e inequidad, tanto en la distribución de los procesos de salud y enfermedad como en el acceso a prestaciones de calidad. Ese derecho abarca la disponibilidad de bienes y servicios públicos así como acceder a las prestaciones de salud para toda la población, lo que incluye accesibilidad física, económica, a la información y la no discriminación; tomar en cuenta los patrones culturales de la población usuaria; y que la calidad de la atención este de acuerdo a estándares científicos. Esa heterogeneidad tiene que ver con la vigente en la estructura social del país.

Ese derecho consiste primeramente en poder contar con un examen anual integral e individualizado del estado de salud que incluye aspectos físicos y psíquicos. Para ello se tiene que tener

acceso físico, social y económico a servicios adecuados de prevención, atención y rehabilitación según el subsistema con el que cuenta cada miembro de la familia. La calidad del servicio se estima en la demora en respuesta a la demanda, los tiempos de espera en la atención médica ambulatoria, la demora en obtener turnos con especialistas y que la atención recibida sea de calidad sin desigualdad ni discriminación. La cantidad de profesionales del sector salud es adecuada para el país, pero la distribución en el territorio es muy desigual y heterogénea. Es insuficiente y está muy concentrada la cantidad de hospitales y centros de atención, así como el equipamiento para hacer los análisis y para hacer frente a esas necesidades se requiere un incremento presupuestario y un programa de formación profesional del personal auxiliar y administrativo en cuanto al uso de las nuevas tecnologías.

Pero el problema no es solo de infraestructura y de recursos humanos. El modelo biomédico predominante, se caracteriza por una concepción biológica y mecanicista del cuerpo, entendida como partes de un conjunto que están unidas entre sí. La salud se entiende así como ausencia de enfermedad. Este modelo promueve un abordaje del cuidado de la salud con el uso intensivo de tecnologías duras y una extrema valorización de las especializaciones, pero esto fragmenta las personas. En ese tipo de abordaje el sujeto con sus saberes, deseos y experiencias, participa poco en la elaboración de su plan terapéutico. Pareciera que el saber científico sería el único válido, deseando que el usuario-cliente, o “paciente”, no interfiera ni cuestione la decisión profesional cuando observa los signos y síntomas, pero este luego se desentiende, omitiendo su responsabilidad en el cuidado. Este modelo deteriora la relación entre el trabajador de la salud y el usuario, prescribiendo de manera autoritaria los tratamientos en lugar de resignificar el cuidado de sí y tratar de colocar la centralidad del cuidado en el usuario y no en los procedimientos. El trabajo de cuidado adquiere entonces mayor relevancia.

6) Frenar el deterioro ecológico provocado en especial por el volcado de desechos industriales a los ríos y arroyos sin su previo procesa-

miento, la minería a cielo abierto que utiliza mucho agua potable en regiones áridas y contamina los ríos con residuos metales dañinos para la salud utilizados para concentrar los minerales, la deforestación indiscriminada y la agricultura extensiva que agota las tierras por falta de rotación, donde utilizan de manera indiscriminada la fumigación con plaguicidas tóxicos que afectan la salud de los agricultores, de sus familiares y los habitantes de zonas aledañas a los campos fumigados. Estos desequilibrios ecológicos reducen el territorio destinado a los tambos y a los cultivos de hortalizas y legumbres para el consumo humano incrementando sus precios.

Se debe pasar a otra etapa pensando en el cuidado del medio ambiente, estimular las investigaciones científicas para inventar plaguicidas de bajos costos cuya fumigación no perjudique la salud de los trabajadores, reforestar ampliamente, innovar en cuanto a los motores de combustión para disminuir la contaminación provocada por el monóxido de carbono, reciclar los residuos y darles una utilidad económica.

7) Reformar el sistema bancario y financiero para asignarle el rol de una actividad esencial y al servicio del bien común, dar prioridad a la inversión en la economía real más que en el sector financiero, y otorgar créditos con bajas tasas de interés para quienes quieran invertir y disponer de capital de trabajo. El sistema financiero argentino se concentró desde 1976, aumentó la cantidad de bancos privados pero disminuyeron los bancos públicos (de 36 quedaron sólo 13). Es un sistema pequeño en comparación con el tamaño y las necesidades del país, que se redujo desde aquella época y está parcialmente disociado de la economía real pero donde las tasas de ganancia son elevadas. Debido a la pandemia, los bancos están llamados a distribuir créditos a las empresas pequeñas y medianas, que en general ya eran sus clientes y a extender sus funciones como medio de pago para numerosos individuos, muchos de ellos jubilados, desempleados o con trabajos informales (Calcagno, 2020).

Se requiere que el sistema financiero sea considerado un servicio público y subsanar el hecho de que hay muchos trabajadores que

aún no están bancarizados lo cual dificulta el pago y cobro de los subsidios necesarios para mejorar la situación de los sectores vulnerables y controlar la evasión.

Es necesario que el Banco Central pueda controlar y gestionar más eficazmente el tipo de cambio. Si el peso está sobrevaluado respecto del dólar (un dólar barato) facilita las importaciones y puede ser un obstáculo para la reindustrialización. Pero un peso subvaluado o una devaluación aumentan la inflación deteriorando los salarios reales. Una porción significativa del crédito se debería orientar hacia fines productivos, para financiar la inversión y proveer de préstamos y servicios bancarios a las Pymes y/o las economías regionales y apoyar emprendimientos sustentables de los trabajadores no registrados, los “informales” y beneficiarios de políticas sociales con el apoyo de Fondos de Garantía. Pero será necesario agilizar el sistema bancario actual para superar los comportamientos burocráticos y transmitir en tiempo útil la masiva ayuda a las empresas y las personas.

8) Estimular las inversiones y la demanda solvente porque es una política que históricamente demostró ser eficaz para salir de las crisis recesivas y generar empleo para trabajadores con pocas calificaciones comenzando por planes de grandes obras públicas para solucionar problemas postergados como las represas y diques, parques eólicos, energía solar fotovoltaica, que permitan generar energías renovables rutas en el interior del país, la canalización de ríos y lagunas para regular las inundaciones y el desarrollo de la agricultura de riego, la prolongación de los servicios públicos de electricidad, gas, agua y saneamiento. Las políticas públicas y de crédito a las familias deberían orientarse a la construcción masiva de viviendas de interés social dentro del conurbano y en el interior del país, con acceso a los servicios de transporte, electricidad, agua corriente y gas. Esas viviendas deberían ser construidas en territorios organizados según normas urbanísticas, próximos de escuelas, hospitales, servicios comerciales y centros de salud en las provincias y regiones que más lo necesiten, así como de gimnasios, y clubes con campos de deportes para la infancia y la juventud. De esto último dependerá que se frenen los procesos migratorios hacia las grandes ciudades.

9) Desarrollar la educación nacional. Impulsar la terminalidad educativa pero en paralelo con la creación de empleos y adoptar un vigoroso programa de formación profesional para reconvertir la fuerza de trabajo que se desempeñaba en industrias con tecnologías obsoletas y formar profesionalmente a los jóvenes, según las previsiones de generación de empleos en ciertas ramas de actividad y el uso de las nuevas tecnologías. Articulado con esto, adoptar una política de educación permanente para que la educación no sea un proceso que termine una vez alcanzado el diploma secundario o universitario, para que de manera ordenada se otorguen licencias temporarias con goce de sueldo a los trabajadores para seguir cursos de perfeccionamiento con el fin de actualizar sus conocimientos, aprender el uso de nuevas tecnologías y completar su cultura para aumentar la productividad y producir con calidad, asumiendo las tareas que estén más acordes con los conocimientos adquiridos luego de reincorporarse a la organización. Para ello se deberán ampliar y modernizar las instalaciones de las escuelas técnicas y universidades para recibir los trabajadores en días y horarios que estén a su alcance, recordando que son ellos los que con su esfuerzo generan la riqueza que hacen posible recaudar los impuestos con los que se cubren los honorarios de los docentes.

10) Un esfuerzo significativo se deberá desarrollar con respecto de las universidades nacionales para promover el acceso de estudiantes de todos los sectores de la población, especialmente a las que están localizadas en los municipios con menos grado de desarrollo relativo para ampliar y modernizar sus instalaciones, con presupuestos para infraestructura, equipamiento y bibliografía para las bibliotecas y laboratorios, velando por la seguridad de los sistemas informáticos y la conectividad, con equipamientos para la educación a distancia. Promover la cooperación interuniversitaria tanto a nivel nacional como la cooperación científica y técnica con universidades de países latinoamericanos y de los países desarrollados para transferir conocimientos y emprender proyectos en cooperación. Desarrollar en ese contexto proyectos de investigación y desarrollo sobre temas prioritarios de interés nacional y regional, e innovaciones de carácter estratégico que tengan implicancias a nivel local.

11) Revalorizar el carácter estratégico de la ciencia y la tecnología y actualizar su presupuesto, para elaborar un Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva, estableciendo prioridades nacionales de investigación y desarrollo, orientados a incorporar innovaciones en el sistema productivo para aumentar la productividad y la calidad, incrementando la dotación de investigadores, becarios y técnicos en universidades y centros de investigación, compensando las insuficientes políticas adoptadas en años recientes cuando se bajó su presupuesto y se redujo la tendencia a designar nuevos investigadores, personal de apoyo y becarios. La caída de los salarios reales de los investigadores en comparación con sus colegas profesionales en el ámbito privado desalienta esas vocaciones y puede estimular las migraciones de personal altamente calificado (la fuga de cerebros). Se hace necesario actualizar la Ley de creación del CONICET para adaptarlo a la situación post pandemia.

12) Promover el desarrollo industrial así como el incremento de la productividad y elevados estándares de calidad a partir de un estudio prospectivo para identificar las ramas de actividad y los productos para satisfacer necesidades esenciales de la población y aquellas en las cuales el país puede tener ventajas competitivas para tener más autonomía, satisfacer el mercado interno y lograr saldos exportables, para no depender de productos vitales fabricados en países lejanos. Los países que menos sufren los efectos de las crisis y más pronto se recuperaron adoptando políticas adecuadas son los que tienen una industria desarrollada y moderna.

Las políticas deberán orientarse a desarrollar las industrias de bienes de producción y de insumos estratégicos articuladas entre sí, utilizando las nuevas tecnologías, promoviendo el desarrollo regional para generar empleos y de esa manera mejorar las condiciones de vida y retener la población en el interior del país.

Sería conveniente y motivador compartir con los asalariados los resultados de la expansión económica resultante.

La acción del INTI debería ser consolidada y actualizada para adaptarlo a la situación post pandemia.

13) Desarrollar y diversificar la producción del sector rural aunque su población sólo representa ahora cerca del 10% del total del país. Las migraciones hacia las ciudades prosiguen por falta de oportunidades en el sector rural, porque se acentuó la concentración de la propiedad de la tierra y predominan los cultivos extensivos recurriendo a maquinarias sofisticadas dotadas de nuevas tecnologías, generando pocos nuevos empleos que son más calificados pero para trabajadores que viven en las ciudades cercanas. En Argentina los cambios en el sector rural deben comenzar por permitir el acceso a la propiedad de los campesinos sin tierras (en primer lugar a los predios de propiedad estatal), movilizar la producción de los latifundios actualmente improductivos aplicando un impuesto a la renta potencial de la tierra y promover el acceso a la propiedad de cooperativas agrarias de producción. La acción del INTA debería ser promovida y actualizada, asignando prioridad a los pequeños productores y a la agricultura familiar.

14) Desarrollo y autoabastecimiento de energía. Los servicios públicos energéticos son esenciales para la vida humana, el desarrollo económico autosuficiente y el bienestar de los pueblos, son bienes públicos a los cuales tiene derecho a acceder toda la población a una tarifa equilibrada según sus costos y en función de la situación económica de los consumidores. Nuestro país es productor de energía y tiene muchos recursos, renovables y no renovables con los cuales se podrían reducir las importaciones. Pero muchos de ellos no están suficientemente aprovechados. La explotación de los yacimientos de Vaca Muerta puede contribuir a satisfacer las necesidades de una economía en crecimiento y generar saldos exportables para lo cual se necesita hacer cuantiosas inversiones en esa región y una planta para liquidificar el gas y poder exportar. Y para hacer compatible esta política con el cuidado del medio ambiente, la prioridad debe ser asignada a las energías renovables: hidroeléctrica, eólica, solar, mareomotriz, llevando a cabo las obras de infraestructura que generan muchos empleos y reactivan el sector industrial.

15) Frenar el proceso de empobrecimiento de vastos sectores de la población, combatiendo más eficazmente la inflación, -que hace varios años se sitúa entre 40 y 50% anual-, atacando sus causas. Para ello se debe estimular una auténtica competencia en los mercados y controlar los monopolios, los oligopolios y en especial a las ETN y grandes empresas que aprovechando su posición dominante fijan los precios de los productos esenciales según sus expectativas de ganancia y reducir los innecesarios intermediarios que incrementan los precios. Hay un espacio enorme para el desarrollo de las cooperativas de todo tipo y en este caso las de consumo.

Corresponde adoptar medidas urgentes para reducir la desigualdad, la pobreza y mejorar los ingresos reales de los sectores más vulnerables de la población, adecuando el monto del Salario Mínimo Vital y Móvil para que tome en cuenta la canasta básica total y se actualice periódicamente según establece la legislación, se ajusten los montos de las jubilaciones y pensiones según una nueva legislación y procurando que no pierdan poder de compra real mejorando la situación de los montos mínimos, así como los diversos subsidios a cargo de ANSES y del Ministerio de Desarrollo Social. La participación institucional de los jubilados en la determinación de sus beneficios sería muy conveniente, dado que allí están sus aportes.

Se deben controlar los precios y el abastecimiento de productos de primera necesidad evitando el incremento de los costos provocados por la excesiva intermediación, regular el ajuste de las tarifas de servicios públicos para que se satisfaga la demanda social pero sin frenar la inversión para poder modernizar y extender los servicios, regular los alquileres auxiliando a los deudores, continuar otorgando ayudas financieras e impositivas, asistencia técnica y en materia de gestión administrativa (movilizando el saber de los universitarios) y créditos con bajas tasas de interés para evitar quiebras de empresas y permitir que muchas pequeñas empresas y micro-empresarios puedan subsistir, progresar y no despidan personal.

16) Adoptar políticas y normas regulatorias integradas y coherentes para preservar el empleo existente y generar nuevas oportuni-

des, aumentar la productividad y lograr altos estándares de calidad monitoreadas por los Ministerios de Economía, de Producción y de Trabajo. En las grandes empresas industriales que habían recurrido a empresas subcontratistas y tercerizadas, la crisis las impulsa a dar por finalizados esos contratos, con lo cual se producirá presumiblemente más desempleo y aumentarán la intensidad del trabajo de sus empleados.

Es necesario promover la generación de empleos “decentes” (o más propiamente “dignos”) con contratos por tiempo indeterminado (CDI) y con garantías de estabilidad, reduciendo la extensa duración de las jornadas “para que cada uno trabaje menos horas y así trabajemos todos”, porque esa es una medida eficaz que tiene resultados rápidos para disminuir el desempleo y el subempleo demandante.

No basta con la alfabetización, la formación profesional, las pasantías, la reconversión profesional y la terminalidad educativa con el objeto de aumentar el capital humano de los jóvenes y los desocupados, para de esa manera facilitar su acceso a un empleo. Este es un enfoque necesario aunque sólo ataca la oferta de fuerza de trabajo para aumentar la empleabilidad. El problema hay que mirarlo también desde la demanda es decir de la creación de empleos sustentables, preferentemente en el sector privado productivo, porque el Estado tendrá dificultades para aumentar su planta de personal. Y para esto se requieren inversiones. Dentro del sector privado, sobre todo en las pequeñas y medianas empresas, es más factible crear empleos porque requieren poco capital y si allí tuvieran vigencia los sindicatos, los trabajadores estarían más protegidos por la Ley de Contrato de Trabajo, con acceso a la seguridad social, las obras sociales y las ART. Las políticas bien intencionadas que se proponen solucionar el desempleo por medio de los “micro-emprendimientos”, son idílicas y cercanas a la orientación neoliberal, pues promueven la “competencia individual” entre pobres, sectores medios y artesanos que quieren autodenominarse empresarios, al estilo “Yo, sociedad anónima”. La experiencia demostró que las tasas de creación y de mortalidad de esas empresas son elevadas y con frecuencia, por la misma lógica del sistema, los que triunfan contratan luego personal precario o en calidad de monotributistas y reproducen así el sistema.

Dada la previsible crisis del empleo durante la post pandemia, es necesario fortalecer y actualizar el Servicio Público de Empleo que funciona a nivel nacional bajo la órbita del MTEySS, para que se coordine con los Servicios Provinciales ya constituidos y con las Agencias Municipales de Empleo, articulándolas con una red informática que permita la interconexión de oferta y demanda laboral a nivel nacional, ampliando su cobertura a todas las ciudades de cierta magnitud y actualizar la formación en materia de acompañamiento a la oferta, orientación a la demanda y manejo de bases de datos de los funcionarios que allí se desempeñan. Sus funciones deberían modernizarse siguiendo las buenas prácticas a nivel internacional y las recomendaciones de la OIT, así como la *expertise* de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo. El punto de partida es conocer la dinámica de los mercados de trabajo locales, visitar las empresas e identificar las demandas de fuerza de trabajo existentes y previsibles.

La recepción de los desempleados debería comenzar haciendo un diagnóstico del nivel de emergencia económica que atraviesa el y su núcleo familiar, un inventario de su historia ocupacional, así como de sus (las) calificaciones y competencias que sirvan de base para la orientación hacia actividades de formación y de reconversión profesional según las expectativas reales del mercado, haciendo un acompañamiento mensual, brindando apoyo psicológico para motivarlos y evitar el desaliento e interviniendo activamente para acercar oferta y demanda y hacer el seguimiento y su evaluación. La percepción del seguro por desempleo debe articularse con las diversas políticas sociales existentes.

17) Redistribuir más equitativamente el ingreso nacional. En medio de la emergencia, el gobierno ha asumido la función de distribuidor de ingresos en última instancia. Por ese medio, procura compensar la disminución o pérdida de ingresos de sectores informales y cuentapropistas, refuerza ingresos de jubilados y perceptores de la AUH, distribuye un Ingreso Familiar de Emergencia (IFE) para trabajadores precarios, y por medio del ATP asume durante varios meses el pago de hasta 50% de los salarios de empresas en dificultades. Asimismo, el

gobierno congeló durante varios meses determinados precios de la canasta básica alimenticia, así como tarifas de los servicios públicos y alquileres, frena temporariamente el corte de los servicios públicos por falta de pago, mantiene acotados otros precios clave como el tipo de cambio oficial y las tasas de interés. Pero son medidas transitorias a la espera de una política planificada de crecimiento con perspectiva de mediano y largo plazo que se base en el incremento de la productividad y en un pacto social estableciendo concesiones negociadas entre los actores sociales para repartir equitativamente el excedente económico.

18) Fortalecer las políticas sociales y alimentarias para aliviar los problemas para la subsistencia de numerosos pobres e indigentes, contando con la “tarjeta alimentaria”, así como el aporte de ONG y de numerosos movimientos sociales que gestionan comedores y merenderos populares. Pero para combatir la pobreza y la indigencia no bastan esas necesarias ayudas, se requiere encontrar una solución duradera que en nuestra opinión es la generación de nuevos empleos “decentes” (asalariados en lo posible, para que cuenten con la protección de la legislación laboral y la protección de la seguridad social).

19) Promover la democratización de las empresas, para que sus integrantes sean allí considerados verdaderamente como **ciudadanos** con acceso a la información, siendo consultados en función de sus conocimientos y experiencia, con representantes que compartan el poder de decisión en las instancias de los Directorios o Consejos de Administración y la participación en los beneficios y en el capital, que es lo que está inserto en el artículo 14bis de la Constitución Nacional reformada. Lamentablemente no se discuten actualmente en el Parlamento proyectos para legislar y reglamentar dicho artículo. Hasta el presente, quienes toman decisiones sobre la marcha de las empresas son sólo los empresarios o sus representantes que invirtieron su capital y sus conocimientos de gestión. Pero si admitimos que el trabajo es el que genera el valor, y los trabajadores son los que invierten su trabajo y su salud en las empresas, se les debe reco-

nocer ese derecho constitucional. Las decisiones acerca de la estrategia empresarial y de qué manera se van a repartir los beneficios o reinvertir, son problemas demasiado importantes como para queden exclusivamente en manos de los empresarios o representantes de los accionistas. La crisis económica actual, potenciada por la pandemia, nos hace tomar consciencia de la necesidad de democratizar las empresas, para que el trabajo no sea considerado como una mercancía, debe garantizar a todos y todas la posibilidad de acceder a un trabajo digno, saludable, libremente elegido, en condiciones y medio ambiente saludables, remunerado con un salario justo, protegido mediante el sistema de seguridad social para que el ejercicio de esos derechos permita el desarrollo de la personalidad de los trabajadores involucrados en colectivos de trabajo solidario.

La presencia de los trabajadores en los órganos de dirección y gestión de las empresas daría mayores garantías para cumplir con la Responsabilidad Social Empresarial y las normas para proteger el medio ambiente e impulsar una transición ecológica para tratar de evitar el colapso climático hacia el cual actualmente nos dirigimos.

Se deberá respetar más positivamente dentro de las empresas y organizaciones la libertad sindical y la presencia de sindicatos democráticos y progresistas con dirigentes honestos y formados, como condición necesaria para frenar la explotación de la fuerza de trabajo, promover empleos saludables, mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo y controlar los riesgos psicosociales para preservar y promover la salud.

20) Promover la difusión generalizada, la formación y la aplicación adecuada de las nuevas tecnologías, las máquinas herramientas de control numérico, los robots, y las distintas aplicaciones de la inteligencia artificial. Su uso ha sido impulsado durante la pandemia por la necesidad. Para evitar un impacto negativo sobre el nivel de empleo el incremento de la productividad debería ser compensado con una reducción del tiempo de trabajo sin pérdida de ingresos.

El uso de las nuevas tecnologías produce cambios importantes en el proceso de trabajo. Por ejemplo, todos los docentes están ahora

convocados para educar a distancia y esta tendencia va a continuar y consolidarse. Pero significa un desafío, porque la experiencia muestra que es mucho más estresante y requiere más tiempo de preparación y de creatividad que las clases presenciales como contrapartida de un trabajo más autónomo y responsable de los alumnos. Esto requiere facilitar el acceso de docentes y alumnos a las computadoras o Ipad, reducir los costos de los programas informáticos, que la conectividad no tenga fallas o interrupciones y que se haga atención para que docentes y alumnos trabajen sobre mesas y sillas ergonómicas para controlar los trastornos músculo-esqueléticos.

21) Revalorizar los medios de comunicación como herramientas para crear una nueva cultura. Como se incrementó el tiempo que la mayoría de la población pasa leyendo y utilizando las PC, *tablets*, o teléfonos celulares, se puede aprovechar esta forma incipiente de “adicción” para estimular la toma de conciencia y promover un cambio cultural, para que las familias inviertan más tiempo en educación y cultura, con programas de calidad en los medios de comunicación masivos que transmitan información fidedigna, principios éticos y valores democráticos, que promuevan la solidaridad, cuestionen la desigualdad, **y le den más importancia al ser que al tener** para satisfacer prioritariamente las necesidades esenciales.

22) Reconocer la importancia del COVID-19. La magnitud de la pandemia a nivel mundial, y la existencia de un porcentaje importante de infectados y muertos entre los profesionales de la salud y los que están encargados de tareas de cuidado, obligó a dictar el DECNU-2020-367-APN-PTE que establece distintos puntos. En el artículo 1° se considera **presuntivamente** al COVID-21 como “una enfermedad de carácter profesional -no listada- respecto de las y los trabajadores dependientes excluidos mediante dispensa legal y con el fin de realizar actividades declaradas esenciales, del cumplimiento del aislamiento social, preventivo y obligatorio ordenado por el Decreto N° 297/20 y sus normas complementarias, y mientras se encuentre vigente la medida de aislamiento dispuesta por esas

normativas, o sus eventuales prórrogas, salvo el supuesto previsto en el artículo 4° del presente decreto”.

Pero el artículo 2° señala que solo tendrá efecto “si se comprueba la imprescindible y necesaria relación de causalidad directa e inmediata de la enfermedad denunciada con el trabajo efectuado en el referido contexto de dispensa del deber de aislamiento social, preventivo y obligatorio, en los términos especificados en el artículo 1°”. Esta redacción condicionante abre la posibilidad para que las ART demoren o desatiendan las necesidades de los infectados.

Queda como antes pendiente una revisión y perfeccionamiento de la Ley de Riesgos del Trabajo para que la prioridad sea la prevención y no solo a la reparación de los daños ocasionados, se amplíe la lista de enfermedades profesionales reconocidas por la OIT y se incluyan las provocadas por los riesgos psicosociales en el trabajo.

El cuidado y promoción de la salud de los trabajadores merece una atención especial.

23) Es necesario hacer frente a una de las causas más frecuentes de nuestras crisis, el desequilibrio de la balanza de pagos agravado por la deuda externa. La solución de este problema condiciona la sostenibilidad del crecimiento. Para hacer frente a los abultados compromisos de la deuda externa es necesario por una parte, aumentar las exportaciones, pero de productos y servicios con valor agregado de las ramas de actividad en las cuales el país tiene ventajas competitivas (agroindustrial, productos alimentarios procesados, energía, economía del conocimiento) abriendo nuevos mercados, para generar empleo directo y que utilicen insumos y conocimientos fabricados internamente y, por otra parte, hacer atención a las importaciones de carácter estratégico para que no compitan de manera desleal con la producción nacional y se restrinja la importación de bienes de lujo y de productos que no son de absoluta necesidad, para lograr un saldo que contribuya a cubrir las obligaciones pactadas. Por otra parte poner, límites a la formación de activos externos, es decir a la “fuga de capitales” promoviendo las inversiones en el país sobre los sectores de interés prioritario.

Una mención especial se merecen dos políticas a desarrollar que atraviesan a toda la sociedad, y que refieren a los jóvenes de ambos sexos y especialmente a las mujeres.

24) La juventud actual en Argentina es muy diferente de las anteriores generaciones. Encontramos sectores muy heterogéneos en cuanto a sus niveles de educación y formación profesional, fuertemente condicionados por las escuelas y universidades donde han seguido sus estudios, estratificadas según el sector y clase social de sus familias; y si han podido dedicarse plenamente a sus estudios o desarrollaron al mismo tiempo una actividad profesional —a tiempo completo o tiempo parcial. La cantidad de tiempo dedicado a los estudios tiene una relación directa con la magnitud de conocimientos adquiridos. Pero los que trabajaron y estudiaron tienen otra visión de la realidad y llegan a sus futuros empleos con mayor experiencia, aunque un porcentaje importante desertó de la escuela secundaria y otro tanto no concluyó los estudios universitarios.

No todos han podido hacer gimnasia y deportes de manera regular lo cual tiene consecuencias sobre su salud. Las posibilidades de acceder a un empleo cuando no han concluido los estudios los deja en inferioridad de condiciones y esto se refleja en el desempleo, la baja participación en la PEA y en el empleo. Esa dificultad los excluye de la vida social y los deja expuestos a presiones del entorno para asociarlos a diferentes actividades ilegales o delictivas. Muchos jóvenes son objeto de violencia verbal y física por parte de sectores que los discriminan por su nacionalidad, color de la piel, lugar de residencia, y los excluyen de los diversos ámbitos de socialización. Además, las fuerzas policiales continúan ejerciendo abusos de poder extremadamente graves, que incluyen detenciones arbitrarias, vejámenes físicos y psíquicos, que llegan incluso a la muerte o desaparición.

Teniendo en cuenta este contexto, es importante contar con políticas de apoyo mediante becas para que los hijos de familias de bajos recursos puedan concluir normalmente sus estudios —a lo cual nos hemos referido anteriormente— y que haya políticas específicas de

empleo que ofrezcan oportunidades en vez de sumar a la discriminación ya imperante.

25) Una revolución cultural, social y civilizatoria se ha producido en el siglo XXI respecto del rol de las mujeres, para hacer frente a la condición de sumisión frente al modelo patriarcal establecido, asumir y ejercer sus derechos y generar más igualdad. Su mayor acceso a la educación en todos los niveles ha dejado sin fundamento la discriminación por el nivel educativo alcanzado, ya que las Universidades cuentan con mayor cantidad de mujeres que varones estudiando, y con mejores calificaciones. Su acceso a la sociedad de la información se hizo al mismo tiempo que los varones y eso ha facilitado el intercambio y sus comunicaciones. Los movimientos feministas son ahora masivos y reivindican de manera ostensible y diferenciada por sus derechos en todos los países del mundo, conectándose por medio de las redes sociales. Han dejado de tener miedo y toman la palabra para lograr su emancipación, reivindicar el derecho sobre sus cuerpos y denunciar el acoso y la violencia sexual que sufren especialmente niñas, adolescentes y mujeres jóvenes. Además, la mirada de las mujeres sobre la economía, la política, la sociedad y la cultura hacen visibles realidades y valores que los varones no perciben y ofrecen una perspectiva más humanista y menos utilitaria. La legislación argentina ha hecho algunos progresos en esta materia –aunque queda aún mucho por delante: aumentó en el Estado la presencia de mujeres en los lugares de toma de decisiones y en materia legislativa se incorporó la noción de la propiedad como bien de familia, se reconocieron las obligaciones y responsabilidades de ambos padres para con sus hijas e hijos, no denominándolos como ilegítimos, sino denominados “matrimoniales y extra-matrimoniales”. Se crearon por Ley el Programa Nacional de Salud Sexual y Procreación Responsable, de Educación Sexual Integral, la Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, la Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas, la de Matrimonio igualitario y la de Identidad de género. Y en el año 2012 se sancionó la figura de femicidio que modificó el Código Penal. De

esta manera, quedan abiertas las puertas para acceder a una mayor igualdad en la vida económica, social y política.

★ ★ ★

Finalmente, quiero aprovechar este espacio para proponer la concepción y adopción de una política para preservar la salud y la vida de todos los trabajadores, sin los cuales no se crea riqueza. Se trata de la configuración del contenido y la organización del proceso de trabajo para que en las empresas y organizaciones se prevengan más eficazmente los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (y no solo se reparen monetariamente los daños ya ocurridos). Si bien el rol del Estado es sumamente importante para la prevención respecto del virus, los trabajadores pueden invocar la Ley de Contrato de Trabajo y el Convenio 155 de la OIT, para recordar que frente a los riesgos de infección o contagio los trabajadores tienen el derecho de... “rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdidas o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión de tales condiciones (que afecten la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores) siempre que exista peligro inminente de daño (...)”.

También, deberían reducirse las excesivas exigencias y la intensidad del trabajo como las que genera el “*home office*”, y otorgarle más autonomía y responsabilidad a los trabajadores en el ejercicio de sus tareas, respetando sus creencias y valores sin obligarlos a hacer cosas contrarias a sus principios éticos. Es preciso adoptar protocolos severos en los espacios de trabajo, físicos o virtuales, para impedir la violencia verbal y física así como el hostigamiento y el acoso sexual, haciendo posible que los trabajadores se expresen de manera auténtica y no se vean obligados a mentir, a fingir o sonreír artificialmente para no perder los clientes o usuarios, y velar para que los empleos tengan la garantía de la estabilidad y la seguridad. De todo lo enumerado aquí depende la salud física, psíquica y mental de los trabajadores.

Conclusiones

Según el Prof. Robert Boyer, un nuevo modo de desarrollo puede emerger en los próximos años, que será diferente del que prevalecía al desatarse la pandemia. Eso dependerá de las políticas que se adopten y de la correlación de fuerzas sociales.

En primer lugar, se frenará el proceso de mundialización porque debido a la experiencia recogida se reducirá la amplitud de las cadenas de valor, se procurará aumentar la producción industrial en el territorio nacional y se revalorizará la utilidad de los stocks, reduciendo la importancia del trabajo “*just in Time*” (JIT) que se estaba difundiendo en las grandes empresas. Aumentará el volumen del stock de materias primas y de insumos de piezas y partes de los productos a fabricar.

La demanda va a caer porque el nivel consumo se reducirá, porque caerán los ingresos, sobre todo de los productos considerados superfluos y ostentatorios. En el corto plazo, la producción y el consumo se concentrarán en el cuidado de la salud, la educación, la alimentación y los servicios de bienestar y se dará más importancia a los bienes públicos, los “*commons*”.

La Inversión se va a reorientar sobre el sistema productivo antes que sobre el sector financiero, y no se dará tanta importancia como antes a la rentabilidad –aunque aumentará la cantidad de multimillonarios.

El Estado va a apoyar más decididamente a las grandes empresas competitivas, para producir, exportar y reducir las importaciones.

El gasto público (y el déficit fiscal) aumentará, especialmente el presupuesto para educación salud, investigación y desarrollo y las políticas sociales para hacer frente al hambre y la desnutrición.

Retomará progresivamente la importancia la planificación macroeconómica y el Estado retomará una posición estratégica porque se constató que el mercado no conoce cuál es la salida de esta crisis.

Crecerá el recurso al teletrabajo en especial al sistema mixto de uno o varios días en la oficina y el resto en el domicilio y se reglamentará la legislación recientemente aprobada en muchos países.

Se adoptarán normas en materia laboral para reducir la precariedad.

Se abrirán más posibilidades para el empleo a tiempo parcial.

Se observará de manera consensuada una vuelta al Estado Social, a un nuevo Estado de Bienestar.

Dado el peso de la crisis, no va aumentar la presión para continuar con la privatización de los servicios públicos y el Estado va a subsidiar o asumir temporariamente una parte del capital de las empresas en riesgo para evitar su quiebra y la generación de desempleo.

En materia financiera, va a aumentar la importancia del sector bancario al cual deberán recurrir las empresas y se limitará el papel de las bolsas de valores (transacción de acciones) para buscar financiamiento de las empresas.

Disminuirá el comercio mundial porque muchos países van a dar una marcha atrás para relocalizar la producción industrial en el territorio nacional.

Se frenará el turismo internacional, por la reducción de los ingresos, las restricciones sanitarias por miedo a los contagios con implicaciones graves para las compañías de transportes, viajes, hoteles y restaurantes más directamente relacionados con esa actividad, pero se intensificará el turismo a escala nacional.

Involuntariamente, la pandemia puso en evidencia cuestiones que estaban ocultas, o mejor dicho invisibilizadas. El confinamiento puso de relieve la necesidad y la importancia de las tareas de cuidado no solo en los centros de salud, las clínicas, geriátricos y asilos, sino también en los domicilios con el propósito frenar la expansión del COVID-19, y tratar de compensar la ausencia de familiares y amigos que están impedidos de entrar en esos espacios.

La mayoría de quienes se ocupan de las tareas de cuidado son mujeres. El cuidado es algo que no puede sustituirse con nuevas tecnologías, ni robots, porque las relaciones sociales y de trabajo, el calor humano y los afectos no se pueden reemplazar cuando se trata de pronunciar palabras, adoptar posturas y gestos hechos con delicadeza, cuerpo a cuerpo con los pacientes y ancianos en los momentos más oportunos.

Pero el cuidado que ellas brindan para controlar el COVID-19 no es una guerra, los/las cuidadoras no son soldados y su tarea es cuidar la vida de otros, no matar.

Como lo expresa Pascale Molinier (Tribune, 19/3/20209), la pandemia ha puesto de relieve la importancia y significación de los trabajos de cuidado:

“Lo que llamamos “el trabajo del cuidado” responde a las necesidades primordiales de los sujetos de estar limpio, de comer, de reposarse, de ser reconfortado, tratado con atención, como una persona digna de ser escuchada, bromeada, mimada... Un número de personas frágiles, ancianas, en situaciones de discapacidad, portadoras de patologías crónicas, pasaron a depender de los/las cuidadores de proximidad, de enfermeras independientes, ayudantes a domicilio, personal de las instituciones de geriatría o casas de reposo especializadas.

Este trabajo cuerpo a cuerpo —para limpiar, bañar, cambiar, dar de comer— no respeta la distancia “mínima” reglamentaria. Pesada responsabilidad esa: la de no diseminar el virus, para las personas que se desplazan de un domicilio a otro, de una habitación a otra, teniendo tiempos limitados para ocuparse, pero justo cuando su presencia es más indispensable que nunca. Con la ausencia de las familias (en ocasiones ya distantes geográficamente o afectivamente, o muy ocupadas), los cuidadores de proximidad —mujeres en su mayoría— estarán durante toda la epidemia en la primera línea para la reanimación relacional cotidiana, una visita esperada, un café compartido, una presencia en carne y hueso que no pueden remplazar ni los teléfonos inteligentes y menos la robótica. El personal de salud los y las cuidadoras se han expresado largamente sobre la crisis por insuficiencia de los medios de trabajo y los problemas de orientación ética y política en el hospital público, pero han reafirmado su voluntad de cuidar a todo el mundo, y de hacerlo bien, de no sólo cuidar las dolencias de los cuerpos, sino de prestar atención a los seres humanos asustados”.

Las nuevas tecnologías informatizadas (NTI) y en particular el teletrabajo también pueden generar problemas a nivel del empleo. Según la lógica del modo de producción dominante se busca sistemáticamente reducir costos y entre ellos los costos salariales y laborales. **Pero cabe recordar que la productividad del trabajo se ha multiplicado aproximadamente 20 veces desde el inicio de la revolución Industrial y a continuar haciéndolo, mientras que**

la duración de la jornada máxima de trabajo solo se dividió por dos.

Debido a la crisis y la pandemia surgen situaciones contradictorias. Las personas que no tienen la obligación de salir de su confinamiento por disponer de recursos, por su edad, o condición social, sufren otros problemas diferentes de quienes están en la “trinchera” combatiendo cuerpo a cuerpo con el virus. Sus vivencias y percepciones son fuente de sufrimiento, porque se sienten inquietos, desesperanzados, tristes, nerviosos y al borde del agotamiento aunque no hubieran hecho muchas actividades físicas. Muestran una sintomatología ansiosa-depresiva, sufren insomnio y los que están en cuarentena dentro de espacios reducidos, lo sufren más especialmente si no tienen un apoyo social o familiar. Pero la situación es más grave en el caso de los trabajadores informales, los precarios y del personal doméstico o que deben guardar la cuarentena en sus hogares y están sin cobrar.

A pesar del progreso tecnológico desplegado durante los periodos de confinamiento la pandemia aumentó la heterogeneidad y la desigualdad, entre los países ricos y los no desarrollados, entre las personas y las clases o grupos sociales de un mismo país. Quedó en evidencia que la enfermedad y la muerte provocadas por la pandemia no son democráticas, pues su incidencia es diferencial y depende del estatus social.

La crisis ha debilitado el poder de los grandes grupos económicos y de los países hegemónicos y para sobrevivir la humanidad va tomando conciencia de que es necesario aceptar cambios. Paradójicamente, gracias a la crisis y la pandemia, están cayendo las barreras teóricas e ideológicas que impedían pensar que se puede construir la alternativa de un nuevo modo de desarrollo, incluso si no se modifica el actual modo de producción. Se va formando el consenso de que la salida de esta crisis no se producirá si queda librada al libre funcionamiento del mercado. Las teorías neoclásicas y las políticas neoliberales que pretendían poner el Estado al servicio del mercado terminaron por convertir los bienes públicos (commons) en mercancías sometidos a las leyes del mercado cuando en realidad se trata de bienes esenciales para la vida humana y para el desarrollo de la

personalidad, como son la salud, la alimentación, el trabajo, la educación, la vivienda, y por extensión el cuidado de la naturaleza.

El desafío es importante porque para resolver ese problema se necesita una decisión política estratégica pero adoptada buscando un consenso, haciendo concesiones negociadas por parte de todos los actores sociales, para adoptar políticas sustentables impulsando la participación responsable de los mismos para implementarla y evaluarla.

Si asignamos prioridad a la salud de los trabajadores, la crisis ha visibilizado ciertas falencias y plantean la necesidad de reformar la Ley de Riesgos del Trabajo y poner en marcha un programa nacional de prevención de los riesgos profesionales, ampliando la lista de enfermedades profesionales reconocidas por la OIT, donde se incluyan aquellas que son provocadas por los riesgos psicosociales en el trabajo y que la pandemia ha visibilizado, se creen por una ley nacional los Comités Mixtos de Salud, Seguridad y Condiciones de trabajo (CMSSyCT) y que no se generen dificultades administrativas y demoras en la SRT y las ART para reconocer el derecho a la reparación de las víctimas del COVID-19.

Como propone un Manifiesto que se difundió recientemente: **“Es necesario democratizar las empresas, desmercantilizar el trabajo y descontaminar el planeta para garantizar una vida saludable para nosotros y las generaciones futuras”**.

No perdamos esta oportunidad provocada por la pandemia y el confinamiento para pensar e imaginar un mundo futuro que sea diferente del pasado.

No hay determinismos y el signo de una nueva sociedad no está escrito. Va a depender de la correlación de fuerzas sociales, del rol del Estado para proponer alternativas y adoptar políticas y del papel que debemos asumir los docentes y científicos sociales para comprometernos con la suerte de los más débiles y postergados que son siempre las primeras víctimas de las crisis.

Bibliografía

- Boyer, Robert (2020), *Le COVID-19 : Aggiornamento des théories et des politiques*, policopiado.
- Calcagno Alfredo (2020) *Como salir de esta crisis sistémica?*, Realidad Económica, IADE, Número especial, 15/5/2020.
- CEPAL, (2020) *El desafío social en tiempos del COVID-19*, Informe de CEPAL 2020.
- CETyD (2020, abril) *Aplanar la crisis laboral: cómo moderar el impacto de la pandemia sobre el trabajo*, IDAES, UNGSM
- CETyD (2020, junio) *Políticas sociales en tiempos de COVID-19, Cobertura y desafíos futuros*, IDAES, UNGSM
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020), *Informe Especial COVID-19*, N° 2,
- Gollac, Michel (Dir.) (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Paris: Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.
- Kristensen T. S, y otros (2005) *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment*. Scand J Work Environ Health, 31, 438-449.
- López Mateo, Tomas (2020= *Planeta Covid, coyuntura, dinámica y tendencias de un mundo pandémico*, en *El "estancamiento secular" y teorías del crecimiento en EE.UU.*, de A. Fiorito y T. López, UNM.
- Milanovich, B., *Desigualdad mundial. Un nuevo enfoque para la era de la globalización*, Fondo de Cultura Económica, 2017. capital
- Molinier, Pascale (2020) *"COVID-19: El cuidado no es la guerra"*, Liberation 19/2/2020.
- Neffa, Julio César (2019) *¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo?: reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado / Julio César Neffa*. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-CONICET; La Plata : Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Ciencias Económicas; Moreno : Universidad Nacional de Moreno ; La Plata : Asociación de Trabajadores de la Sanidad Argentina.

- Neffa, Julio César (2015) *Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf>
- OIT (1976) *Programme International pour l'Amélioration des Conditions de Travail (PIACT)*, BIT, Gèneve.
- OIT (1986) *Introduction aux conditions et milieu de travail*, BIT, Gèneve.
- OIT, (1975) *Por un trabajo más humano*, Memoria del Director General, BIT, Gèneve.
- OIT, (2002, 2010): ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) Recomendación Internacional del Trabajo No 194 “Recomendación inicial sobre la lista de enfermedades profesionales”, (revisada por última vez en 2010), OIT, Ginebra.
- Piketty Thomas, *El capital en el siglo XXI*, Fondo de Cultura Económica, 2014.
- Rubbini, N. I. (2018). *Organizaciones que implementan teletrabajo: recomendaciones para facilitar las relaciones sociales satisfactorias en el trabajo* (Tesis doctoral). Universidad Nacional de La Plata, La Plata, Argentina. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/75357>, <https://doi.org/10.35537/10915/75357>
- Suppiot, Alain (2012) *Homo Juridicus*. Siglo XXI, Buenos Aires.

