

## **TELETRABAJO: FRAGILIZACIÓN Y RECONVERSIÓN SIN RED DE CONTENCIÓN DURANTE LA PANDEMIA**

*Marcelo Delfini, Ana Drolas, Juan Montes Cató  
y Lucas Spinosa*

Con el avance de la crisis desatada por la pandemia se puso en evidencia la situación estructuralmente heterogénea del mercado de trabajo argentino, con altos y persistentes grados de informalidad. Esta diversidad, producto de una estructura económico-productiva también heterogénea, aceleró su deterioro durante el macrismo, produciendo situaciones laborales que incluyen pérdida de estabilidad laboral, fluctuación en los ingresos de las trabajadoras y los trabajadores asalariados, y cambios permanentes en la organización del trabajo. Frente a este cuadro de situación donde pocas empresas cuentan con modalidades institucionalizadas de participación de las trabajadoras y los trabajadores en las ganancias –siendo excluidos cuando existen ganancias extraordinarias, pero incluidos cuando se trata de socializar las pérdidas– el peligro que acecha en el contexto actual es que las consecuencias de la crisis de la pandemia se descarguen principalmente sobre las trabajadoras y los trabajadores. Ahora bien, las formas para que esto se lleve adelante pueden adquirir múltiples versiones. Una de ellas es el teletrabajo.

El tema del teletrabajo no es nuevo. Desde la década de los ochenta se lo plantea como una forma de organización laboral que derivará en nuevas modalidades de gestión del trabajo. La inexorabilidad en su implementación posee problemas para su verificación, en tanto la telematización integral es impracticable por razones tecnocientíficas, financieras y culturales, y su implementación no se ha constituido como forma dominante. Sin embargo, el contexto actual constituye el mayor laboratorio global para estudiar el fenómeno y pensar algunas derivaciones en su implementación.

Para analizar esta problemática hemos desarrollado una encuesta sobre el “Trabajo asalariado en el marco del aislamiento por COVID-19” (ETA COVID-19), realizada de forma conjunta entre miembros de Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento (IDEI-UNGS) y el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET). Se trata de un estudio acerca de la forma en que se está desarrollando el trabajo en diferentes actividades. Para ello se confeccionó un cuestionario que indaga principalmente sobre las trabajadoras y los trabajadores que vieron modificadas sus condiciones de trabajo, en particular en torno a los cambios sufridos en la organización del trabajo a partir de una readecuación de tareas, con una mayor incidencia del trabajo domiciliario y a distancia, producto de las medidas impuestos por el aislamiento obligatorio (ASPO).

A partir de la encuesta aplicada a 1.038 trabajadores a través de un formulario autoadministrado de manera virtual y distribuida a través de informantes clave en cada provincia o región,<sup>48</sup> se pudo verificar –a partir de indicadores

---

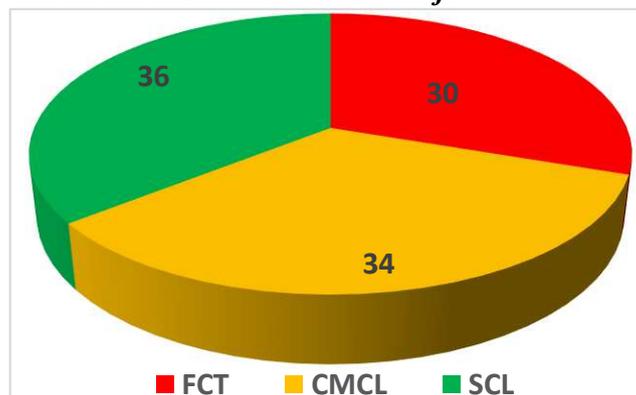
<sup>48</sup> Para la realización de la encuesta se utilizó una muestra no probabilística, respetando las proporciones de trabajadoras y trabajadores asalariados que desarrollan sus tareas en el ámbito público y privado. Asimismo, se buscó que estuviesen representadas las diferentes regiones del país. En este sentido se optó por un agrupamiento regional en base a distintos criterios.

construidos para el estudio— una fuerte fragilidad laboral, la improvisación en la introducción del teletrabajo y una importante reconfiguración del trabajo.

### Fragilidad laboral

El 89% de las personas encuestadas que realizan teletrabajo lo hacen como reemplazo de su trabajo habitual en los establecimientos correspondientes, mientras el resto, sólo unos días a la semana, en reemplazo de su asistencia al lugar de trabajo. El interrogante que surge —cuando se reemplaza el establecimiento como espacio productivo por el espacio doméstico, antes vinculado al ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo y ahora transformado en espacio productivo— es: ¿qué sucede con las condiciones de trabajo de aquellas y aquellos que tuvieron que desarrollar su trabajo habitual desde el ámbito doméstico? Para responder esta pregunta se ha construido el indicador de “Fragilidad laboral”.<sup>49</sup> En este sentido, un 30% de las personas encuestadas se encontraba en una situación de “fragilización de las condiciones de trabajo”; 34% había percibido “cambios menores de las condiciones laborales”; y el restante 36% logró un “sostenimiento de las condiciones laborales”. Esto significa que un 64% sufrió cambios que volvieron más frágiles sus situaciones laborales. Al mismo tiempo, cruzando estos datos por género, se ha detectado que las mujeres han atravesado situaciones de fragilidad laboral en un 33%, mientras que los hombres en un 24%.

**Gráfico 1. Fragilidad de las condiciones de trabajo**



FCT: fragilización de las condiciones de trabajo.

CMCL: cambios menores de las condiciones laborales

SCL: sostenimiento de las condiciones laborales.

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

### Tiempo de trabajo

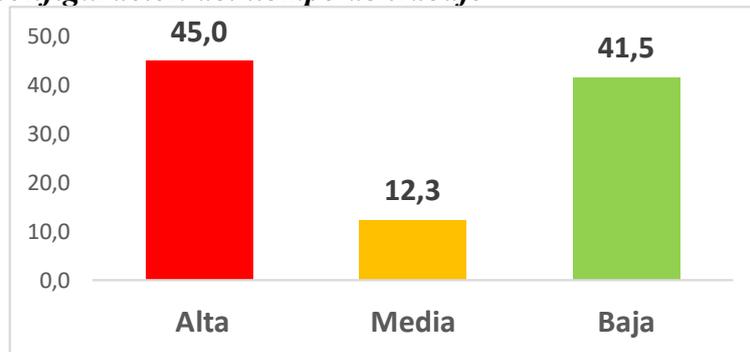
Del total de trabajadoras y trabajadores relevados que han llevado adelante actividades en su domicilio (714), todos sufrieron cambios, pero un 45% ha visto fuertemente alterada la jornada, con las consecuencias que ello tiene en la organización entre el tiempo productivo y reproductivo<sup>50</sup>. Si para aquellos que

<sup>49</sup> Las variables de referencia fueron: en cuanto al tiempo de trabajo, si trabajaba la misma cantidad de horas o más horas; en torno a la producción, si realizaba más tareas desde su domicilio —esta era una escala de 1 a 3, donde 1 era nada de acuerdo y 3 muy de acuerdo—; y con relación al salario, si se lo mantuvieron o si le practicaron rebajas.

<sup>50</sup> El indicador “reconfiguración del tiempo de trabajo” refiere las siguientes variables: a) trabajó más, igual o menos tiempo que antes; b) previsión en la conclusión de la jornada de trabajo; c) actividades laborales por fuera del tiempo estipulado.

tuvieron una fuerte desestructuración de la configuración de la jornada, la media se ubica en 45% de las personas encuestadas, por ejemplo, en el caso del sector de enseñanza sube a 57,5%; en las trabajadoras y los trabajadores ligados al sector industrial de alimentos, bebidas, productivos químicos y farmacéuticos, baja al 29%; y en el de la administración pública, ronda el 45%. El impacto de la reconfiguración, si bien es alto para el total del universo relevado, no se comporta del mismo modo según la actividad.

**Gráfico2. Reconfiguración del tiempo de trabajo**



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

### Gestión del trabajo remoto

Asimismo, el porcentaje de personas encuestadas que ha sufrido un proceso de reconversión desguarnecido de apoyo de la empresa o institución es de 27% –sin experiencia previa en esta modalidad, sin capacitación y sin que la empresa provea los medios de trabajo– frente a solo un 9% que tuvo condiciones más cercanas a las óptimas. Esta situación no mejora radicalmente para el 7% que, si bien cuenta con algún antecedente en el uso de esta modalidad a distancia, frente al contexto de la pandemia no contó con apoyo institucional. Si sumamos este último dato con aquellos en la situación más precaria, podemos afirmar que casi un 33,5% de las personas encuestadas no tuvieron ningún tipo de apoyo –capacitación y medios– para gestionar las consecuencias aparejadas por la pandemia en la adaptación a la nueva modalidad.

**Gráfico 3. Reconversión al teletrabajo**



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

## Perspectivas

Si bien se trata de una modalidad que tiene ya 40 años de existencia en su versión potenciada por la convergencia entre tecnología y comunicación, la pandemia la colocó como un banco de experimentación nunca vista por su amplitud. Seguramente, al colocar el foco de análisis en las nevaduras de su implementación puedan extraerse algunas conclusiones sobre las tensiones a las que está sometida esta modalidad, y en especial reflexionar sobre su impacto duradero en las relaciones del trabajo. Para las empresarias y los empresarios constituye una oportunidad para imponer diferentes formas de flexibilización laboral; tercerización y externalización; y como estrategia de disciplinamiento laboral; todo ello de la mano de un aumento de la productividad, explotando la fuerza de trabajo en términos absolutos y relativos.

Tal como se presentó en este artículo, se observa una fuerte tendencia hacia la fragilización, la reconfiguración del tiempo de trabajo en clave precarización y una fuerte reconversión con altos grados de improvisación. Esta última supone que el proceso de trabajo sostiene su continuidad, pero con una fuerte desresponsabilización de la empresa o institución, trasladando las obligaciones en el desarrollo óptimo de las tareas a la exclusiva responsabilidad de las trabajadoras y los trabajadores.

Será necesario atender a una serie de problemas sustantivos si se pretende que esta modalidad no constituya un nuevo sendero presentado como inexorable y que suponga una marcha a toda velocidad hacia una mayor precarización del trabajo. En sintonía con Vocos y Martínez (2004), podemos plantear que esta modalidad puede ser utilizada para: a) posibles cambios en los derechos y condiciones de contratación; b) aumento de riesgos para la salud; c) consecuencias en la vida cotidiana extra laboral; d) debilitamiento de los colectivos de trabajo y de la construcción de la herramienta gremial.

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

## Bibliografía

Delfini M, A Drolas, J Montes Cató y L Spinosa (2020): *Asalariados durante la pandemia. Los efectos sobre el trabajo*. [www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/07/Asalariados-durante-la-pandemia-Los-efectos-sobre-el-trabajo-CEIL-IDEI.pdf](http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/07/Asalariados-durante-la-pandemia-Los-efectos-sobre-el-trabajo-CEIL-IDEI.pdf).

Vocos F y OA Martínez (2004): *Teletrabajo: ¿Otro canto de sirenas? El movimiento obrero frente a una nueva estrategia empresarial*. Buenos Aires, Cuadernos del TEL.