



## Trabajo y Sociedad

*Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias*

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 35, Vol. XXI, Invierno 2020, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - [www.unse.edu.ar/trabajosociedad](http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad)



## Lidiando con el trabajo. Impacto del COVID-19 sobre el trabajo productivo y reproductivo

**Dealing with work. Impact of COVID-19 on productive and reproductive work**

**Lidarcom o trabalho. Impacto do COVID-19 no trabalho produtivo e reprodutivo**

**Marcelo DELFINI<sup>1</sup>**  
**Ana DROLAS<sup>2</sup>**  
**Juan MONTES CATÓ<sup>3</sup>**  
**Lucas SPINOSA<sup>4</sup>**

Recibido: 26.04.2020

Aprobado: 25.06.2020



### RESUMEN

La pandemia COVID-19 impactó sobre las relaciones del trabajo, el mercado laboral y en las modalidades en que se desempeña la actividad productiva. Suspensiones, bajas salariales y extrema vulnerabilidad de los trabajadores informales son los efectos más visibles, sin embargo la expansión del trabajo remoto y del teletrabajo como forma de sostener la continuidad del proceso productivo constituye otro de los fenómenos que emergen como relevante en cuanto somete a los empleados a desarrollar estrategias en condiciones de mucha incertidumbre interrogando el trabajo productivo y reproductivo. Con el fin de aportar datos estadísticos de elaboración propia e indagar en torno a la situación laboral de las trabajadoras y trabajadores frente a la crisis sanitaria actual el artículo recupera la encuesta sobre el “Trabajo asalariado en el marco del aislamiento por COVID 19” (ETA COVID-19) haciendo foco en aquellos aspectos que permiten estudiar el impacto sobre la explotación de la fuerza de trabajo bajo la modalidad a distancia a partir de diversos indicadores ligados a la fragilidad laboral, extensión e intensidad de la jornada, las reconfiguraciones de las modalidades de empleo y las percepciones y expectativas sobre la permanencia de las transformaciones. El estudio está basado en una

<sup>1</sup> Doctor en Ciencias Sociales (UBA). Investigador Independiente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas con sede en el Instituto de Industria- Universidad Nacional de Gral. Sarmiento (IDEI-UNGS). Docente en la Universidad de Buenos Aires. Correo: [mdelfini@ungs.edu.ar](mailto:mdelfini@ungs.edu.ar)

<sup>2</sup> Doctora en Ciencias Sociales (UBA). Investigadora Adjunta en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CEIL-CONICET). Correo: [anadrolas@gmail.com](mailto:anadrolas@gmail.com)

<sup>3</sup> Doctor en Ciencias Sociales (UBA). Investigador Independiente en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CEIL-CONICET). Docente en las universidades de Buenos Aires y Nacional de Moreno. Correo: [jmontescato@gmail.com](mailto:jmontescato@gmail.com)

<sup>4</sup> Doctorando en Ciencias Sociales (UBA). Becario doctoral de la Universidad de Buenos Aires. Docente de la UBA. Correo: [lucas.spinosa@gmail.com](mailto:lucas.spinosa@gmail.com)

encuesta aplicada en el marco del ASPO a 1038 trabajadores y trabajadoras a escala nacional y en diversas ramas productivas dentro del sector público y privado.

**Palabras clave:** trabajadores; COVID-19, teletrabajo, trabajo productivo-reproductivo

### ABSTRACT

The COVID-19 pandemic impacted on labor relations, the labor market and on the modalities in which productive activity is carried out. Suspensions, low wages and extreme vulnerability of informal workers are the most visible effects, however the expansion of remote work and telework as a way of sustaining the continuity of the production process constitutes another phenomenon that emerges as relevant in terms of subjecting employees to develop strategies in conditions of great uncertainty by interrogating productive and reproductive work. In order to provide statistical data of its own elaboration and inquire about the labor situation of workers in the face of the current health crisis, the article retrieves the survey on "Salaried work in the context of isolation by COVID 19" (ETA COVID-19) focusing on those aspects that allow us to study the impact on the exploitation of the labor force under the remote modality based on various indicators linked to fragility, length of the day and its intensity. The study is based on a survey applied in the framework of the ASPO to 1038 respondents nationwide in public and private activities of various economic activities.

**Key words:** workers; COVID-19; telecommuting; productive-reproductive work

### RESUMO

A pandemia do COVID-19 impacto una srelações de trabalho, no mercado de trabalho e nas modalidades em que a atividade produtiva é realizada. Suspensões, baixos salários e extrema vulnerabilidade dos trabalhadores informaissão os efeitos mais visíveis, no entanto, a expansão do trabalho remoto e do teletrabalho como forma de sustentar a continuidade do proceso produtivo constituio utro fenômeno que emerge como relevante em termos de sujeição. funcionários a desenvolver estratégias emcondições de grande incerteza, interrogando o trabalho produtivo e reproductivo. Para fornecer dados estatísticos de sua própria elaboração e indagar sobre a situação trabalhista dos trabalhadores diante da atual crise de saúde, o artigo recupera a pesquisa "Trabalho remunerado no contexto de isolamento por COVID 19" (ETA COVID-19), com foco nos aspectos que permitem estudar o impacto na exploração da força de trabalhosob a modalidade remota, com base em vários indicadores ligados à fragilidade, duração do dia e intensidade. O estudo é baseado em uma pesquisa aplicada no âmbito da ASPO a 1038 entrevistados em todo o país em atividades públicas e privadas de varias atividades econômicas.

**Palavras-chave:** trabalhadores; COVID-19; teletrabalho; trabalho produtivo-reproductivo

### SUMARIO

1. Introducción; 2. Expansión del teletrabajo y trabajo remoto; 3. Característica de la muestra y rasgos del universo de estudio; 4. Fragilidad a la nueva realidad laboral; 5. Tiempo de trabajo y gestión del trabajo remoto; 6. Percepciones sobre el futuro; 7. Conclusiones; 8. Bibliografía.

\*\*\*

*el futuro ya llegó.  
llegó como vos no lo esperabas.  
todo un palo, ya lo ves*

Los Redondos (1987)

## 1. Introducción

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 en los últimos cuatro años produciendo situaciones laborales

que incluyen pérdida de estabilidad laboral, fluctuación en los ingresos de los trabajadores/as asalariados y cambios permanente en la organización del trabajo. En un contexto como el que estamos viviendo con la pandemia, estos efectos se ven complejizados por el desarrollo de actividades exceptuadas u otras donde se implementaron tareas remotas desde los domicilios. En otro relevamiento<sup>5</sup> pudimos observar que un 22,4% de las empresas/instituciones no había implementado ningún protocolo especial de seguridad para evitar el contagio entre trabajadoras/es. Esto denota dificultades pero también resistencia en las primeras semanas por parte de las empresas e instituciones para asumir las graves consecuencias que produce la circulación del virus y sus efectos para la salud. Por su parte, otro hallazgo importante fue que casi un diez por ciento (9,05%) de las empresas adoptaron medidas que atentaban la estabilidad en el empleo (despidos más suspensiones) y del ingreso (descuentos y escalonamiento del pago)<sup>6</sup>; porcentaje al que se le suma un 24,1% cuando observamos otra forma de vulneración como la desregulación con suspensiones y disminución salarial. La baja salarial da cuenta que una parte muy significativa de la crisis desatada por la pandemia se termina descargando sobre los trabajadores, que en promedio ya habían perdido durante los cuatro años anteriores un 40% de su salario real.

Frente a este cuadro de situación donde pocas empresas cuentan con modalidades institucionalizadas de participación de los trabajadores en las ganancias (siendo excluidos cuando existen ganancias extraordinarias pero incluidas cuando se trata de socializar las pérdidas) el peligro que asecha es que las consecuencias de la crisis de la pandemia se descargue en su totalidad sobre las trabajadoras y trabajadores. Ahora bien, las formas para que esto se lleve adelante puede adquirir múltiples formas, una de ellas puede ser analizada a partir de estudiar las condiciones en que han sostenido su actividad laboral aquellos trabajadores que siguieron desarrollando sus tareas de forma remota o bajo la modalidad de teletrabajo.

Este artículo busca centralmente analizar aquellos aspectos que permiten estudiar el impacto sobre la explotación de la fuerza de trabajo bajo la modalidad a distancia a partir de diversos indicadores ligados a la fragilidad laboral, extensión e intensidad de la jornada, las reconfiguraciones de las modalidades de empleo y las percepciones y expectativas sobre la permanencia de las transformaciones. La investigación fue desarrollada en el marco de la encuesta *Trabajo asalariado en el marco del aislamiento por COVID 19* (ETA COVID-19) a partir de un relevamiento llevado adelante en el marco del ASPO a 1038 trabajadores y trabajadoras a escala nacional y en diversas ramas productivas dentro del sector público y privado.

En primera instancia interesa indagar brevemente las implicancias del teletrabajo en términos conceptuales subrayando aquellos elementos centrales en los debates en torno a esta figura laboral. Luego se presentan los criterios metodológicos adoptados para el desarrollo del relevamiento, decisiones y alcances de la muestra. Seguidamente presentamos el análisis a partir de la propuesta analítica a partir del indicador de fragilización laboral. En el apartado Tiempo de trabajo y gestión del trabajo remoto abordamos el modo en que se reconfiguró la jornada laboral analizando el sentido adoptado. En el punto siguiente interesa analizar una dimensión de orden subjetiva e importante al momento de comprender la construcción de la interpretación anclada en las percepciones, claves en coyunturas de incertidumbres exacerbadas y nominadas como “nueva normalidad”. Finalmente en las conclusiones se recuperan los principales hallazgos analizados y se formulan algunos nuevos interrogantes surgidos de la investigación.

## **2. Expansión del teletrabajo y trabajo remoto**

Desde la década de los ochenta se plantea al teletrabajo como una nueva forma de organización laboral que derivará en nuevas modalidades de gestión del trabajo. La

---

<sup>5</sup> Informe La situación del empleo en Argentina durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio. Informe a partir de una encuesta autoadministrada a delegados y delegadas sindicales del sector público, servicios, comercio e industria (Montes Cató, Palermo, Spinosa y Ventrici, 2020).

<sup>6</sup> Este elemento fue analizado a partir de del índice de vulnerabilidad laboral (IVL) que permite estudiar el impacto a partir del grado de desestabilización laboral a partir de las variables ingresos y empleo.

sobrevaloración de la noción “nuevo” con connotaciones positivas e irreversibles podría ser puesto en cuestión cuando se observa que en las formas organizacionales prototayloristas el trabajo artesanal evidenciaba la concepción y ejecución del trabajo como un proceso integral, de ese modo los hogares también se constituían en esferas productivas. Como sostiene Tunal Santiago (2012)<sup>7</sup> esto permitía a los artesanos tener mayor poder de negociación en cuanto a la fijación de precios de venta y de consumo con base a una estructura gremial primaria que sentaría las bases para un proceso de acumulación sin precedentes. Con la regulación de las jornadas de trabajo rígidas del taylorismo luego se buscó eliminar la porosidad de los tiempos laborales que implicaba una aparente separación del trabajo y del no trabajo<sup>8</sup>.

Por su parte, la inexorabilidad en su implementación también posee problemas para su verificación en cuanto, la telematización integral es impracticable por razones tecno-científicas, financieras y culturales y que su implementación no se ha constituido como forma dominante. Hasta el día de hoy está en una fase de gestación que no ha podido posicionarse como la realidad laboral dominante en el mundo contemporáneo en tanto que, gran parte de los constructos teóricos en relación a esta forma de organización –por ser relativamente nueva–, se han erigido a partir de presentimientos vagos, descubrimientos accidentales y afortunados de constantes no previstas y generalizaciones inductivas que la más de las veces sólo han llegado al planteamiento de hipótesis de relativamente corto alcance que requieren ser verificadas en torno a su pertinencia o no en manifestaciones sociales específicas (Tunal Santiago, 2012).

Partiendo de estas nociones, el contexto actual constituye el mayor laboratorio global para estudiar el fenómeno y pensar algunas derivaciones en su implementación a partir del estudio del caso en Argentina.

Como sucede con otros conceptos su sentido es polisémico y no hay acuerdo en la literatura sobre la definición del teletrabajo y sus distintas connotaciones. Para algunos autores existen similitudes más allá de sus diferentes acepciones (teletrabajo, trabajo remoto o trabajo a distancia) que remiten al uso parcial o completo de las tecnologías de la información y las telecomunicaciones permitiéndole a los trabajadores tener acceso a sus actividades laborales desde distintas y remotas locaciones. La OIT la define como una forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o de las instalaciones de producción, mediante la utilización de las nuevas tecnologías de la comunicación. Un sistema de comunicación que puede ser en tiempo real o diferido, y con una forma de organización que puede ser individual o colectiva y ser llevada a cabo por trabajadores independientes o asalariados. Aquí se abren dos grandes debates<sup>9</sup>, por un lado quién provee el equipamiento, conectividad y mobiliario necesario y por otro, el problema del cumplimiento de normas de higiene y seguridad con sus consecuencias sobre la salud laboral y riesgos en el trabajo.

Para Anghel, Cozzolino y Lacuestahay (2020) hay un interés en varios estudios –en especial desde la perspectiva de las empresas acerca de la productividad- en el promocionado incremento de la productividad que podría generar este tipo de modalidad organizacional. Sin embargo las evidencias no son concluyentes en cuanto podría ser positivo para trabajos creativos, pero pudiendo ser negativo para tareas urgentes y complejas<sup>10</sup>. Para Morikawa (2020) el efecto negativo en la productividad se puede agravar en una situación actual de pandemia y aislamiento debido a las inversiones inadecuadas sobre equipamiento y formación.

---

<sup>7</sup> Se trata de un artículo publicado en esta misma revista donde hace un balance y coloca en perspectiva diversas discusiones ligadas a esta modalidad, que aquí retomamos de manera selectiva para plantear algunas discusiones retomadas con las evidencias empíricas de la encuesta.

<sup>8</sup> Incluso para el mismo autor que estamos siguiendo esta división es cuestionable “Si bien el establecimiento de las jornadas de trabajo rígidas que eliminaran la porosidad de los tiempos laborales implicaban una aparente separación del trabajo y del no trabajo, no es posible concebir que se trate de dos esferas que discurren en tiempo distintos, porque esto sería no entender la lógica de la acumulación del capital, en tanto que ésta se erige –a diferencia del protocapitalismo– a través de la dialéctica entre producción (la fábrica) y reproducción del trabajo (el hogar y otros espacios societales), lo cual implica que el hogar nunca ha estado separado del mundo del trabajo” (2012: 36)

<sup>9</sup> Parte de estos debates forman parte de la discusión parlamentaria en Argentina sobre los proyectos de ley para regular este tipo de modalidad organizacional.

<sup>10</sup> Battiston et al. (2017) y Dutcher (2012).

Otro aspecto que la bibliografía especializada hace referencia de manera recurrente refiere a las percepciones que se tienen sobre el desarrollo de la actividad, en particular el grado de satisfacción. El estudio de Bloom et al. (2015) como otros en esta misma línea subrayan a partir de resultados de encuestas de este tipo que quienes trabajan a distancia suelen valorar especialmente la flexibilidad para distribuir su jornada laboral y realizar sus tareas en diferentes lugares, y el hecho de no tener que perder tiempo en desplazamientos; sin embargo, en contraposición, suelen destacar como aspectos negativos cierta falta de comunicación con colaboradores, la sensación de trabajar en solitario y la mayor dificultad para desconectar del trabajo. Algunos análisis también han puesto de manifiesto inconvenientes para la salud de los trabajadores derivados de esta práctica, como la mayor propensión a padecer estrés o depresión (Anghel, Cozzolino y Lacuesta, 2020).

Uno de los temas más trabajados con respecto a esta modalidad es el de la desestructuración del tiempo de trabajo, como se sugería en el párrafo precedente algunos textos recuperan cierta mirada acerca de las bondades que esto podría significar sobre todo para aquellos con experiencias de jornadas rígidas. Esta modalidad laboral puede ser a tiempo completo o a tiempo parcial. No es necesario que el trabajador esté todo el tiempo lejos de la empresa para que se considere teletrabajo, pero sí debe ser una práctica periódica y en un tiempo significativo. Hay quienes consideran que es necesario que al menos un 20% del tiempo total de trabajo se realice a distancia para que sea considerado teletrabajo<sup>5</sup>. Dentro de aquellos que efectúan toda su tarea bajo la forma de teletrabajo, suele ser frecuente el trabajo a tiempo parcial (part-time). Un punto clave en relación al tiempo y el teletrabajo refiere a la existencia o no de una especificación clara de la jornada laboral, y con las distintas formas de control que se implementen. Tiene implicancias muy distintas la existencia un horario claramente establecido – y que se respeta–, el trabajo por objetivos, o las normas reales de trabajo que impulsan a los trabajadores a desempeñar su tarea fuera del horario y de los días habituales de trabajo. Como consecuencia de este tema surge el problema de si el trabajador debe estar disponible o no para la empresa fuera de su horario habitual (Vocos y Martinez, 2004).

Finalmente hay un eje importante a tomar en cuenta referida a dilucidar cómo impacta en la composición obrera y sus organizaciones de representación. Si bien el actual modo de acumulación pudiera ser una de las variables que condiciona fuertemente el debilitamiento del moviendo obrero, éste responde a un proceso que pasa por momentos de flujos y reflujos (Hyman, 1996) lo cual significa que frente a una modificación radical en los sistemas de trabajo, los trabajadores reaccionan ante esta situación con nuevas formas contestatarias y esto va más allá de la instauración del teletrabajo.

### **3. Característica de la muestra y rasgos del universo de estudio**

Entre el 14 de Mayo y el 5 de Junio se llevó adelante la encuesta sobre el “Trabajo asalariado en el marco del aislamiento por COVID-19” (ETA COVID-19) elaborada por miembros de Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento (IDEI-UNGS) y por el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET)<sup>11</sup>. Se trata de un estudio exploratorio acerca de la forma en que se está desarrollando el trabajo en diferentes actividades sobre todo en aquellas que suponían un cambio en las lógicas de funcionamiento. 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.

Para la realización de la encuesta se utilizó una muestrea no probabilística, respetando las proporciones de los trabajadores y trabajadoras asalariadas que desarrollan sus tareas en el

---

<sup>11</sup> El estudio estuvo coordinado por quienes suscriben el artículo. Se agradece a las trabajadoras y trabajadores que participaron en la encuesta, también a los referentes, delegados y colegas que distribuyeron amablemente el formulario.

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. Uno de ellos fue a partir de las grandes áreas económicas locales definidas por el Ministerio de Trabajo de la Nación. Estas áreas o regiones están dadas por su interacción entre cadenas productivas, flujos comerciales, actividades comerciales y de servicios, movilidad de su población y desarrollo de una economía regional, entre otras cuestiones. Así, hemos agrupado en siete regiones diferenciadas: Región Metropolitana de Buenos Aires, Buenos Aires Interior, Centro (Córdoba, Santa Fe y Entre Ríos), Noreste (NEA: Corrientes, Misiones, Chaco y Formosa), Noroeste (Jujuy, Salta, Tucumán, La Rioja, Catamarca y Santiago del Estero), Cuyo (Mendoza, San Juan y San Luís), y Patagonia (La Pampa, Río Negro, Neuquén, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego). Si bien esta división puede variar en función del enfoque, ya que se suele incluir a Córdoba, Santa Fe y Entre Ríos dentro de un mismo sistema en función también de condiciones ambientales, climáticas y ecosistémicas, hemos preferido diferenciarlas de Buenos Aires Interior y la RMBA. La razón principal es que creemos que constituyen centralidades productivas diferenciadas, y una evidencia de ello es el bloque de integración subnacional conformado por Córdoba, Santa Fe y Entre Ríos, y denominado precisamente “Región Centro”<sup>12</sup>.

Debe considerarse que si bien el muestreo no probabilístico puede arrojar buenas estimaciones de las características de la subpoblación, sus resultados no pueden ser inferidos de manera general a todo el universo. Sin embargo, el relevamiento evidencia tendencias sobre prácticas empresarias que modifican el funcionamiento cotidiano de las relaciones laborales. Para acercarnos lo más posible hemos respetado las cuotas por tipo de actividad y sector.

En total se realizaron 1038 encuestas a través de un formulario autoadministrado, de manera virtual y que fue distribuido a través de informantes clave en cada provincia y/o región. Estos informantes fueron colaboradores de ámbitos académicos, sindicales e institucionales. El formulario contó con 42 aspectos relativos a los cambios en las modalidades laborales, a partir de preguntas cerradas en la mayoría de los casos. En algunas ocasiones las preguntas presentaron escalas de modo que el encuestado pueda evaluar situaciones relativas a la nueva condición en que desempeña su actividad; percepciones y proyecciones. En otras, nutrieron índices e indicadores complejos que nos han permitido evidenciar fenómenos vinculados a la fragilidad laboral, la improvisación en la introducción del teletrabajo, reconfiguración del trabajo, percepciones, expectativas y conflictos en tórnos a las nuevas modalidades.

En términos sociodemográficos la muestra estuvo distribuida por 58,9% mujeres; 39,8% hombres y 1,3% otros géneros. Por su parte en cuanto a los rangos etarios el universo se dividió en cinco rangos: hasta 30 años (23%); 31 a 40 años, donde se concentra el mayor número de trabajadoras y trabajadores encuestados (34,15); 41 a 50 años (24,1%) y finalmente el rango con menor peso relativo, el de más de 50 años (17,8%).

Un aspecto considerado para la construcción de la muestra está vinculado con el tipo de empresa/institución donde se desempeña el trabajador contemplando la composición pública, privada u otra (organizaciones sin fines de lucro, por ejemplo). El 63,1% de los encuestados se desempeña en el ámbito privado mientras que el 34,1% lo hace en el sector público; solo el 2,7% no se inscribe en algunas de estas modalidades preponderantes.

---

<sup>12</sup> Para mayor información sobre este tema consultar: <http://www.regioncentro.gob.ar/>

### Cuadro1. Distribución por rama de actividad

Sector	Distribución porcentual
Comercio hoteles yturismo	5,4
Construcción	2,3
Enseñanza	19,5
Agricultura, Alimentos, bebidas, productos químicos y farmacéuticos	8,8
Otras industrias	8,6
Otros servicios	14,3
Transporte y telecomunicaciones	4,6
Seguridad, Servicios sociales y medicina y salud	9,2
Financiero, seguros, a empresas tecnológicos	13,5
Administración Pública	14,0

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

Como se sabe las actividades exceptuadas fueron cambiando a medida que el tiempo de ASPO se fue extendiendo, sumando nuevas actividades. En el periodo de relevamiento solo el 18, 6% de las empresas/instituciones donde desempeñan su actividad lo encuestados siguieron trabajando bajo la modalidad de excepcionalidad.

#### 4. Fragilidad a la nueva realidad laboral

Del total del universo caracterizado en el apartado anterior interesa a continuación colocar la mirada de manera exclusiva en aquellas trabajadoras y trabajadores que desarrollaron todos los días o algunos días en el semana actividades de trabajo bajo la modalidad de teletrabajo (en total 714 casos)<sup>13</sup>. Al respecto, en virtud de esta muestra, el 89% de aquellos que hacen 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 entonces que surge, cuando se reemplaza el establecimiento como espacio productivo por el espacio doméstico, el cual se encuentra vinculado al ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo y se transforma en espacio productivo, es ¿qué sucede con las condiciones de trabajo de aquellos que tuvieron que desarrollar su trabajo habitual desde el ámbito doméstico? Suponiendo el sostenimiento de las condiciones contractuales entre empleador y empleado, se pueden establecer tres criterios que permitan analizar los procesos de cambio o sostenimiento de las condiciones de trabajo, estos son: tiempo, producción y salario. Tomando estos elementos como referencia y en el marco de la encuesta realizada a trabajadores asalariados se pudo construir un indicador que observase las transformaciones operadas en las formas de trabajo. En este sentido, con el indicador construido se buscó definir los cambios y los sostenimientos en las condiciones laborales.

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 en relación al salario si se lo mantuvieron o si le practicaron rebajas al mismo.

A partir de la creación del indicador se conformaron 3 categorías. 1) fragilización de las condiciones de trabajo (FCT), 2) Cambios menores de las condiciones laborales (CMCL) y 3) Sostenimiento de las condiciones laborales (SCL). En el primer caso, la dimensión quedó conformada cuando se incrementaba el tiempo de trabajo, la producción y se rebajaba el salario o este se sostenía. También se incorporó al FCT, aquellos que mantuvieron el mismo tiempo de trabajo, aunque se incrementó la cantidad de tareas y se rebajó su salario. Además se sumó

<sup>13</sup> Existe un universo de 126 casos que estando en aislamiento no desarrolló tareas bajo la modalidad de teletrabajo.

aquellos que mantuvieron su cantidad de tareas, pero se les incrementó el tiempo de trabajo y su salario fue rebajado. En el otro extremo, SCL, se encuentran aquellos que sostuvieron en sus domicilios las condiciones laborales previas desarrolladas en el establecimiento, o en algunos casos mejoraron. En tanto que en las CMCL, se encuentran todas aquellas situaciones intermedias. Lo interesante de este indicador es la complementariedad en la forma en que se incrementa la plusvalía, ya sea absoluta, vía extensión de la jornada de trabajo o la obtención de plusvalía relativa, por medio del incremento de las actividades y rebaja del salario.

Del análisis surge que en una situación de FCT quedaron comprendidos 30% de los 714 trabajadores que habían realizado tareas de carácter virtual, en tanto 34% de los casos muestran CMCL. Estos datos muestran claramente una pérdida en torno a las condiciones de trabajo previamente establecidas y desarrolladas desde el lugar de trabajo. Así, el teletrabajo impone nuevas condiciones, que al integrar ámbitos diversos como el productivo puede llegar a extender las jornadas o incorporar tareas, antes restringidas al espacio laboral.

**Cuadro 2 Condiciones laborales según actividad, tamaño, edad y género.**

		Porcentajes			Absolutos
		FCT	CMCL	SCL	
Actividad económica	Comercio hoteles y turismo	47	33	20	15
	Construcción	25	63	13	8
	Enseñanza	47	23	30	194
	Agricultura, Alimentos, bebidas, productos químicos y farmacéuticos	17	40	43	47
	Otras industrias	23	31	46	48
	Otros servicios	25	40	35	85
	Transporte y telecomunicaciones	17	60	23	35
	Seguridad, Servicios sociales y medicina y salud	27	30	43	30
	Financiero, seguros, servicios a empresas y tecnológicos	26	30	43	129
	Administración Pública	22	42	36	123
	Tamaño de la empresa	Hasta 10	35	27	38
entre 11 a 50		33	37	30	109
de 51 a 100		33	34	33	244
de 100 a 400		31	34	35	136
Más de 400		22	35	43	159
Género	Hombre	24	36	40	244
	Mujer	33	33	34	461
	Otro	56	33	11	9
Edad	Hasta 30	20	36	44	178
	31 a 40	30	39	31	246
	41 a 50	36	28	35	162
	Más de 50	37	29	34	128
	Total	30	34	36	714

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

Observando el cuadro 2, puede establecerse como ciertas categorías de trabajadores han sufrido un mayor nivel de deterioro que otras. Al respecto, cuando se observa los rasgos sectoriales, encontramos en primera instancia (más allá de los pocos casos de la muestra) a los trabajadores vinculados a la actividad de comercio como los que han visto desarrollar un proceso de fragilización de las condiciones de trabajo (47%). En esta misma dirección se encuentran los trabajadores de la enseñanza, que si bien, la mayoría no vieron reducido sus salarios sí vieron un incremento de las tareas y del tiempo de trabajo cuya consecuencia induce al desarrollo de altos niveles de fragilización (47%). Entre los trabajadores menos afectados, se encuentran aquellos vinculados a las actividades que estuvieron exceptuadas, la administración pública y en menor medida a los sectores financieros, seguros y tecnología<sup>14</sup>.

Cuando se examinen otras variables, también permite observar algunos datos de importancia. En este sentido, cuando se avanza sobre el tamaño de la firma o institución se puede ver que las condiciones de fragilización laboral de los trabajadores disminuye en la medida que crece el tamaño de la firma. Al respecto, los trabajadores de las firmas más pequeñas, tienden a tener mayores niveles de fragilización en sus condiciones de trabajo.

Al observar la variable género, se detecta claramente que las mujeres han tenido mayores niveles de fragilización (33% Vs 24% de los hombres) lo que configura una profundización de las desigualdades pre existentes. Por otra parte, se observan diferencias en torno al rasgo etario, donde la fragilización avanza a medida que se incrementa las edades de los trabajadores, lo que posibilita inferir que entre los más jóvenes la relación más familiar con las tecnologías pueden tener incidencia sobre las tareas y el tiempo de trabajo.

En síntesis, durante el periodo de ASPO, los trabajadores se vieron afectados de manera heterogénea dependiendo de diversas variables. Al respecto, se ha observado un claro deterioro entre los trabajadores vinculados a la enseñanza, las mujeres, los trabajadores mayores y los que trabajan en empresas o instituciones de menor tamaño.

## 5. Tiempo de trabajo y gestión del trabajo remoto

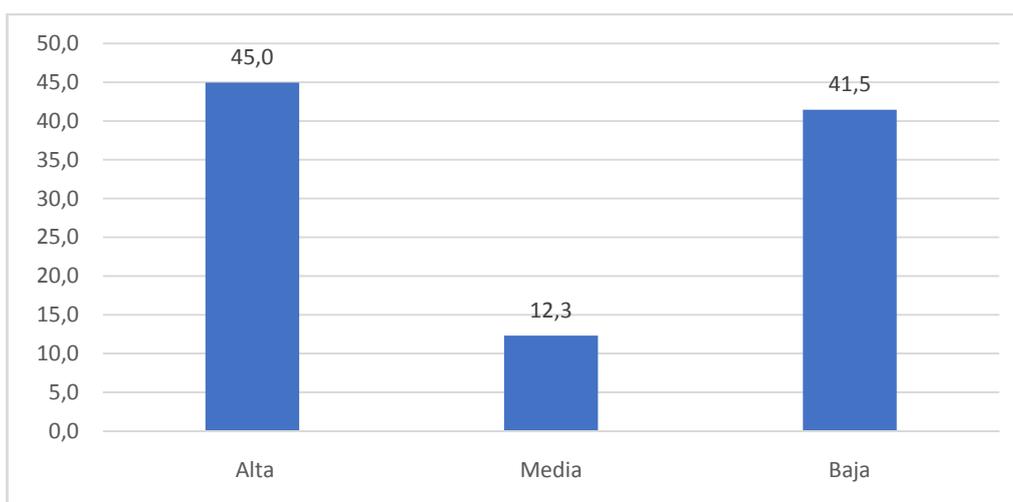
Como fue planteado en el apartado conceptual la implementación del teletrabajo en el marco de la pandemia constituye un registro por demás importante para conocer la configuración concreta que adquiere (ya no potencial o reducida a casos aislados) de esta modalidad a una escala ampliada. Por ello resulta importante a partir de esta experiencia analizar cómo se ha comportado la variable tiempo de trabajo, las formas que ha adquirido y de qué modo impacta de manera diferencial en las diversas actividades productivas.

Si bien la configuración del tiempo de trabajo es una dimensión analítica compleja porque tiene diversas derivaciones: extensión, modulación, intermitencia, regularidad, etc., para acercarnos a los cambios operados en ella interesó centrar el análisis a partir de dos principios; por un lado, la comparación con la jornada habitual anterior a estar sometido al ASPO, el segundo, qué sentido adquirió ese cambio. A partir de estos principios se construyó el indicador reconfiguración del tiempo de trabajo partiendo de las siguientes variables: a) trabajó más, igual o menos tiempo que antes; b) previsión en la conclusión de la jornada de trabajo; c) actividades laborales por fuera del tiempo estipulado. A partir de la combinación de estas tres variables obtenemos un indicador que proyecta conjuntos de trabajadores que han tenido una alta, una media y una baja reconfiguración del tiempo de trabajo. Es decir del total de trabajadores relevados que han llevado adelante actividades en su domicilio (714) todos sufrieron cambios, pero en un 45% ha visto fuertemente alterada la jornada con las consecuencias que ello tiene en la organización entre el tiempo productivo y reproductivo.

---

<sup>14</sup>Para un estudio cualitativo sobre el impacto diferencial de la pandemia en los sectores productivos puede consultarse la serie de estudios realizada en el CEIL-CONICET: Neiman y otros (2020) sobre sector rural; Ventrici, Krepki y Palermo (2020) software y plataformas; Clemenceau y Macías (2020) minería; Montes Cató, Drolas, Kelly, Spinosa y Delfini (2020) automotriz; Del Aguilla y Gómez (2020) sector de la construcción.

**Gráfico 1. Reconfiguración del tiempo de trabajo**



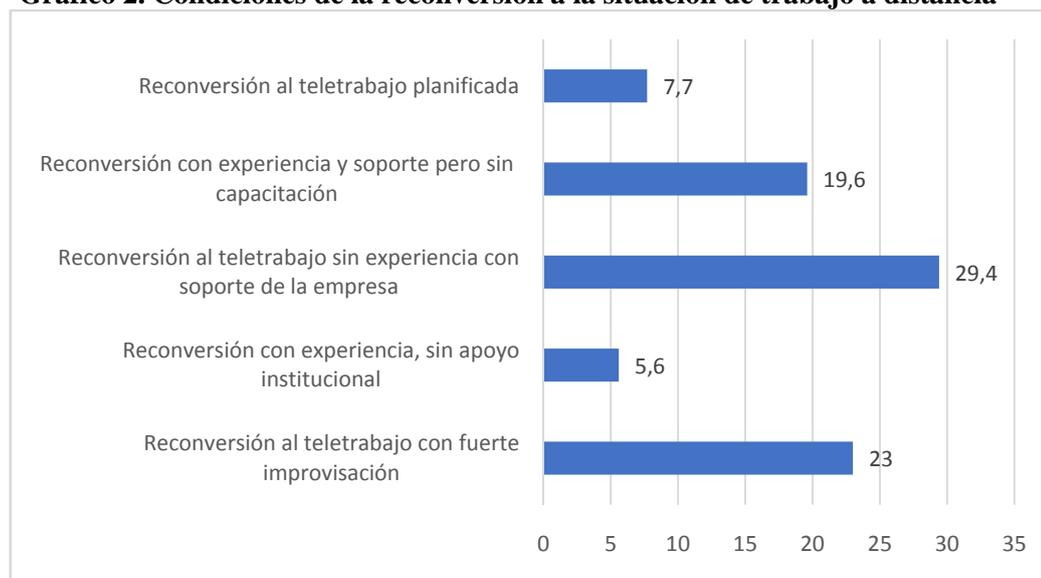
**Fuente:** encuesta ETACOVID-19 (IDEI-UNGS y CEIL-CONICET)

Estos guarismos no se comportan del mismo modo en todos los sectores productivos debido a las características técnico-científicas de cada actividad, aspectos organizacionales y características de las relaciones laborales. Si para aquellos que tuvieron una fuerte desestructuración de la configuración del jornada la media se ubica en 45 % de los encuestados, por ejemplo en el caso del sector de enseñanza sube a 57,5%; en aquellos trabajadores ligados al sector industrial de alimentos, bebidas, productos químicos y farmacéuticos baja al 28,9% y en el caso de la administración pública ronda los 44,7%; es decir el impacto de la reconfiguración si bien es alto para el total del universo relevado no se comporta del mismo modo según la actividad.

Si la reconfiguración y desestructuración del tiempo de trabajo constituye una de las aristas nítidamente influenciada por el cambio en la modalidad de trabajo, el modo en que esta se ha llevado adelante también puede tomarse en cuenta al momento de evaluar el apoyo o no que tuvieron los trabajadores a la hora de implementar el trabajo remoto y gestionar la reconversión. La hipótesis aquí indica que la falta de planificación por parte de las empresas e instituciones, sumado a descargar la responsabilidad en la gestión de esta nueva modalidad en la individualidad de los trabajadores los expuso a estos últimos a lidiar en el ámbito de la pura individual un problema de orden colectivo que requiere apoyo institucional. Para acercarnos a este problema interesó evaluar tres dimensiones que la bibliografía identifica como claves para pensar las condiciones de reconversión: a) experiencia previa en el uso de esta modalidad; b) capacitación en la gestión de plataforma, recursos y adecuaciones; c) la provisión por parte de la empresa/institución de medios informáticos para desarrollar el trabajo como PC-notebook, tablets, teléfono móvil, entre otros

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

**Grafico 2. Condiciones de la reconversión a la situación de trabajo a distancia**



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

Como puede observarse en el gráfico anterior si se analiza en conjunto las dos situaciones extremas de los polos conformados por la combinación de las dimensiones referidas para caracterizar el indicador, resalta claramente que es mayor el porcentaje de encuestados que han sufrido un procesos de reconversión desguarnecidos de apoyo de la empresa/institución (23%) frente a solo un 7,7 que tuvo condiciones más cercanas a las óptimas. Esta situación no mejora radicalmente para el 5,6% que si bien cuenta con algún antecedente en el uso de esta modalidad a distancia frente al contexto de la pandemia no contó con el apoyo institucional. Si sumamos este último con aquellos en la situación más precaria, podemos afirmar que casi un 30% de los encuestados no tuvieron ningún tipo de apoyo (capacitación y medios) para gestionar las consecuencias que la pandemia trajo para la nueva situación de trabajo. Para estos trabajadores el pasaje entre la modalidad anterior y la nueva situación supuso la profundización de tendencias observadas en otras dimensiones que hacen a las relaciones del trabajo: un proceso de responsabilización individual que puede derivar en culpabilización. El proceso de trabajo se articula en términos productivos a una lógica colectiva, pero desde el punto de vista de su ejecución se parece más a la lógica del contratista donde el derecho laboral va dejando lugar al derecho comercial. Por su parte, casi un treinta por ciento (29,4%) si bien no tuvo experiencia previa sí contó con apoyo institucional a partir de capacitaciones y provisión de elementos informáticos.

## 6. Percepciones sobre el futuro

Las medidas de contención frente a la crisis sanitaria, fundamentalmente la declaración del aislamiento, ha producido una sensación de incertidumbre generalizada en torno a las maneras en que se adaptará el mundo laboral a las reglas de una posible “nueva normalidad” en el escenario pos pandemia. Una nota publicada recientemente en el diario *Ámbito Financiero* se preguntaba acerca de esto bajo la consigna “¿Cuántos de estos (cambios) persistirán cuando el COVID-19 haya sido controlado?”. Allí se resaltan una serie de estrategias implementadas por las empresas para no detener su actividad. Algunas de estas estrategias fueron la adaptación al teletrabajo, la “economía de la distancia” o la automatización en la atención al público (*Ámbito Financiero*, 16-05-2020)<sup>15</sup>. Si bien es cierto que el contexto obligó a la mayoría de los

<sup>15</sup> Cómo será la “nueva normalidad” en el mundo laboral y la actividad comercial. *Diario Ámbito Financiero*, 16-05-2020. Disponible en: <https://www.ambito.com/empresas/como-sera-la-nueva-normalidad-el-mundo-laboral-y-la-actividad-comercial-n5102884>. Fecha de consulta: 28-05-2020

establecimientos a adoptar medidas adaptativas y como hemos visto en los apartados anteriores la emergencia se combinó con cierto grado de improvisación a esas readecuaciones, estas estrategias que resalta la nota no son tan lejanas de un proceso general que se viene observando, especialmente a partir de la aparición de nuevas modalidades de comercialización y producción de servicios a través de plataformas. Lo que se evidencia aquí es un proceso de aceleración de una tendencia creciente y constante y que en el marco del COVID-19 se ha acelerado producto de una necesidad del capital. Esto repercute en las condiciones de trabajo y posiblemente tendrá que ser revisado desde las convenciones colectivas y los marcos regulatorios del trabajo, proceso que estará plagado de tensiones entre los colectivos sindicales que buscarán resguardar los derechos conquistados en años de lucha y las expectativas del capital concentrado que buscará recuperar ganancias y socializar pérdidas. Retomando los debates instalados en los medios masivos de comunicación encontramos varios ejemplos de ello. InfoBAE del 13-06-2020<sup>16</sup> titula “COVID-19 podría ser considerado riesgo de trabajo en la nueva normalidad”, o el reciente acuerdo paritario del sector docente para regular su trabajo a distancia (Página 12, 05-06-2020)<sup>17</sup>. En esta última se destacan entre otras cuestiones el derecho a la desconexión y el derecho al resguardo de la intimidad.

Este marco incierto y de transformación sobre el mundo del trabajo tiene un efecto también en las percepciones y las expectativas de los trabajadores y las trabajadoras, quienes están atravesados por “pruebas” y “ensayos” de adaptación a las tareas habituales por parte de sus empleadores. En tal sentido, entre los entrevistados no hay una tendencia unánime a creer que sus tareas laborales se verán alteradas y reconvertidas al teletrabajo o a la nueva normalidad. Si bien alrededor de un 80% lo ve como algo que puede suceder, al dividirlo en cinco categorías entre los que lo ven como poco probable y en el otro extremo como muy probable, aparece una distribución más o menos equitativa con una tendencia positiva. Un 11% lo ve muy poco probable, y otro porcentaje igual de trabajadores y trabajadoras como algo probable. Dentro de las respuestas más positivas, un 24% lo ve como una posibilidad intermedia, y un 29% y 26% como bastante y muy posible respectivamente.

Esta tendencia, si bien da cuenta de una perspectiva de transformación en la organización del propio trabajo, denota poca expectativa al cambio que puede estar relacionada con una resistencia o imposibilidad de adaptación. Para ello analizamos estos datos en comparación con las dificultades que tuvo en esa adaptación. Como es esperable, quienes ven positivamente la reconversión, han tenido menos dificultades de adaptación: un 75% de quienes ven muchas posibilidades en que su modalidad laboral se readapte por completo al nuevo formato, les resultó fácil o muy fácil adaptarse en el marco del ASPO. De igual manera, en el extremo opuesto, alrededor de un 40% de los que lo ven como muy poco probable, respondieron que les fue difícil o muy difícil adaptarse.

Profundizando un poco más esta cuestión, analizamos cuales fueron esas dificultades o problemas surgidos a partir de la nueva modalidad. Allí encontramos que entre los que ven con muy pocas posibilidades que su trabajo sea adaptado de manera permanente a la nueva modalidad y les resultó difícil o muy difícil adaptarse, los principales problemas con los que se encontraron en el proceso de readecuación a la nueva modalidad laboral fue las fallas en la conectividad, la falta de soporte o de herramientas para realizar sus tareas y trastornos de ansiedad por el uso de plataformas o herramientas informáticas. Es interesante analizar esto, ya que podemos trazar una relación entre la dificultad de adaptación a una nueva modalidad de organización del trabajo producto de problemas vinculados a la falta de acompañamiento, capacitación y soporte, y que como respuesta se evidencia una percepción o expectativa negativa en torno al devenir permanente de esa transformación.

---

<sup>16</sup> COVID-19 podría ser considerado riesgo de trabajo en la nueva normalidad. Diario InfoBAE, 13-06-2020. Disponible en: <https://www.infobae.com/america/mexico/2020/06/13/covid-19-podria-ser-considerado-riesgo-de-trabajo-en-la-nueva-normalidad/>. Fecha de consulta: 14-06-2020.

<sup>17</sup> Acuerdo paritario para regular el trabajo de los docentes. Convenio sobre educación y pandemia. Diario Página 12, 05-06-2020. Disponible en: <https://www.pagina12.com.ar/270370-convenio-sobre-educacion-y-pandemia>. Fecha de consulta: 12-06-2020.

En cuanto a los grupos de edad, a priori creeríamos que los grupos etarios más elevados tendrían una menor expectativa a dicha adaptación, sin embargo no hay grandes variaciones en la proporción dentro de cada grupo de edad. Si tomamos los extremos, un 21% de los que tienen menos de 30 años declaran como poco posible que sus empleos se permanezcan bajo la nueva modalidad y alrededor de un 30% cree que es muy probable. En el grupo de los mayores de 50 años, un 25% lo ve poco o algo probable, y un 28% como algo muy posible. Si bien hemos analizado dificultades en la adaptación y problemas que tuvieron que atravesar, la expectativa puede deberse a lo que al inicio del apartado mencionábamos como un proceso instalado a través de la opinión pública, y que ya venía atravesando el mundo del trabajo. Desde esta perspectiva la percepción en aquellos grupos con más dificultades o mayor resistencia a la adaptación puede vincularse a una suerte de “resignación” sobre algo que inevitablemente va a ocurrir.

Algo similar ocurrió al preguntar sobre la creencia que las formas virtuales se incorporarán, pasada la situación de aislamiento, de manera permanente al mercado de trabajo y las relaciones laborales en general. Allí, la mayor parte de los encuestados han respondido como posible esta situación, aunque una proporción de algo más del 20% se encuentra entre los que lo ven como un fenómeno pasajero. Esto demuestra que no es percibido como un fenómeno específico del propio empleo, sino como algo general que excede el sector o al empleador.

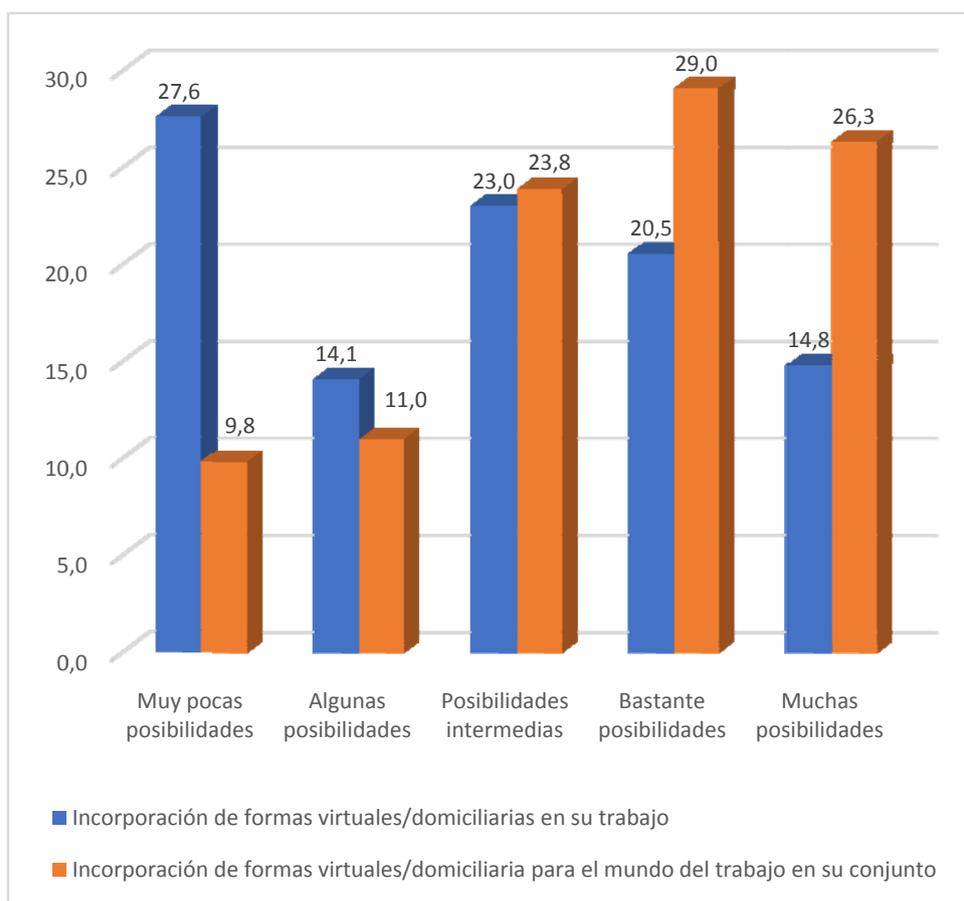
Al mirar cuáles son las preferencias sobre el futuro de la organización del trabajo, reforzamos la idea de una resistencia a cambiar de modalidad. En la mayoría de los casos, y especialmente en aquellos que creen que esta modalidad continuará más allá de la “nueva normalidad”, prefieren una combinación entre teletrabajo y presencialidad, es decir que se inclinan por un esquema en el que haya cierta flexibilidad en el desarrollo de las tareas, especialmente rompiendo con el espacio laboral clásico, pero no del todo. Así, el 30% de los trabajadores y las trabajadoras creen que la modalidad virtual continuará, pero ven con buenos ojos que se implemente de manera combinada, alternando entre espacio laboral y virtualidad. Un 16%, cree que es poco probable la continuidad, y tampoco les gustaría que ocurra. Si sumamos estos dos grupos que se resisten a una forma laboral mediatizada en su totalidad por herramientas virtuales, encontramos que casi la mitad de nuestra población cree que convertirse por completo al teletrabajo no sería una buena forma de readaptación del empleo.

Este fenómeno puede vincularse con situaciones cotidianas en las que trabajo y vida privada suelen mezclarse con frecuencia, extendiendo las jornadas laborales, produciendo situaciones de saturación o desdibujando qué es trabajo y que no lo es. En relación a ello, un 7% de los casos señaló que se le hizo difícil saber “cuando comienza y cuando termina la jornada de trabajo”. Del mismo modo, cerca de un 10% dijo que se distrae con mayor facilidad o que termina realizando más cantidad de tareas. Esto último abre un interrogante, puesto que sugiere que la reconversión de tareas bajo una modalidad virtual puede acarrear cuestiones de polivalencia y exigencias no contempladas dentro de las tareas establecidas para un puesto determinado. Esto es especialmente relevante ya que supone una redefinición de las condiciones estipuladas en las convenciones colectivas.

Si bien estos indicadores que estuvimos describiendo dan cuenta de las percepciones y expectativas que tienen quienes respondieron la encuesta en la coyuntura actual, creemos que se abren una serie de incertidumbres que sin duda serán producto de debate, no sin tensiones, entre los distintos actores presentes en el mundo del trabajo.

Por otra parte la nueva modalidad tiene impactos en el colectivo de trabajadores y trabajadoras de manera tal que las resistencias a ello también se verán alteradas. En este sentido, los problemas que los encuestados han atravesado tendrán inevitablemente una canalización a través de las discusiones sindicales si este fenómeno se torna permanente. Mientras tanto, vemos como se pone en evidencia a través de alteraciones psicosociales como problemas de ansiedad, dolencias físicas, estrés o conflictos en los vínculos familiares. Por otra parte la necesidad de reconvertirse y readaptarse a una nueva modalidad también puede ser motivo de resistencia y como quedó demostrado, quienes han tenido mayores dificultades para adaptarse a ello son los que menos expectativa y aprobación manifiestan a una organización del trabajo de emergencia que deviene en permanente.

**Grafico 3. Expectativas con respecto a la implementación del teletrabajo post-pandemia**



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

Finalmente, problemas estructurales como el déficit de conectividad, falta de provisión de los insumos necesarios por parte de empleadores, ausencia de capacitación y acompañamiento, entre otras cuestiones, son un agravante con el que se encontrarán las organizaciones sindicales y los empleadores a la hora de discutir como regular las nuevas modalidades laborales sin afectar negativamente derechos laborales adquiridos a lo largo de años de lucha obrera.

## 7. Conclusiones

En este artículo se abordaron diversas dimensiones que permiten caracterizar la actividad laboral en el marco de la pandemia en especial en aquellas trabajadoras y trabajadores que siguieron desarrollando tareas en la modalidad del teletrabajo. Lejos de partir de una definición estricta interesó transitar un camino inductivo para a partir de estos hallazgos construir entramados conceptuales que permitan edificar teoría. Si bien se trata de una modalidad que tiene ya cuarenta 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 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.

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/institución trasladando las obligaciones en el desarrollo óptimo de la tareas en exclusiva responsabilidad de los trabajadores. Este panorama preocupante sobre la experiencia de implementación del teletrabajo no debe ser proyectado sin mediaciones subjetivas, para ello interesó comprender cómo es interpretado el futuro del trabajo en el marco de fuertes incertidumbres.

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) aumentar los 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.

El futuro parece que ya llegó hace rato aunque no lo pudiésemos divisar con claridad hace un tiempo, la pandemia nos ha mostrado con toda su brutalidad cuán lejos pueden llegar las formas de explotación sobre todo en aquellas modalidades que los apologistas del teletrabajo promocionaron como la panacea. Se necesitará mucha intervención estatal y gremial para que no se constituya en una nueva vía de vulnerabilidad laboral.

## 8. Bibliografía

- Anghel, Brindusa; Cozzolino, Marianela y Lacuesta, Aitor (2020). “El teletrabajo en España, Artículos analíticos”, *Boletín Económico* N°2 Banco de España Eurosistema.
- Battiston, Diego; Blanesi Vidal, Jordi y Kirchmaier, Tom (2017). “Is Distance Dead? Face-to-Face Communication and Productivity in Teams”, *CEPR Discussion Paper*, n.º 11924.
- Clemenceau, Lautaro y Macías, Mayco (2020). “El trabajo en la actividad minera metalífera argentina en el contexto de la pandemia Covid-19”, *Informe* N° 3. Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- Del Aguilla, Alvaro y Gómez, Viviana (2020). “El trabajo en el sector de la construcción durante la pandemia” *Informe* N° 5. Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- Dutcher, Glenn. (2012). “The Effects of Telecommuting on Productivity: An Experimental Examination. The Role of Dull and Creative Tasks”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 84(1), pp. 55-363.
- Hyman, Richard (1996). “Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 2 (4), pp.9-28.
- Montes Cato, Juan; Palermo, Hernán; Spinosa, Lucas y Ventrini, Patricia (2020). “La situación del empleo en Argentina durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio”. *Informe a partir de una encuesta autoadministrada a delegados y delegadas sindicales del sector público, servicios, comercio e industria*. <http://www.ceil-conicet.gov.ar/2020/05/informe-la-situacion-del-empleo-en-argentina-durante-el-aislamiento-social-preventivo-y-obligatorio/>
- Montes Cató, Juan; Drolas, Ana; Kelly, María; Spinosa, Lucas y Delfini, Marcelo (2020). “Impacto del COVID-19 sobre el sector automotriz”, *Informe* N° 4. Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- Morikawa, Mayasuki (2020). Covid-19, Teleworking, and productivity, *VoxEU.org* <https://voxeu.org/article/covid-19-teleworking-and-productivity>

- Neiman, Guillermo y otros (2020); “Los trabajadores temporarios de la agricultura frente al COVID-19”, *Informe N° 1*. Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- OIT (1991). *Protección social de los trabajadores a domicilio*, OIT, Ginebra
- Tunal Santiago, Gerardo (2012). “Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo”, *Trabajo y Sociedad*, 19, pp. 31-54.
- Ventrici, Patricia; Krepki, Denise y Palermo, Hernán (2020). “Sector software y la situación respecto de la pandemia de COVID-19”, *Informe N° 2*. Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- Vocos, Federico y Martínez, Oscar A (2004). *Teletrabajo: ¿Otro canto de sirenas? El movimiento obrero frente a una nueva estrategia empresarial*, Buenos Aires: Ed. Cuadernos del TEL.