



El impacto del ASPO y del DISPO en la actividad económica del Conurbano Bonaerense: La visión de las empresas y de los/las trabajadores/as^ξ

*José A. Borello**

*Oswaldo Battistini***

*Rodrigo Carmona****

Resumen

La pandemia desnuda y, en algunos casos, acentúa, problemas preexistentes, pero también descubre activos ocultos y revela dimensiones en las cuales trabajar desde el estado y desde las instituciones vinculadas a la actividad económica. Este documento muestra, a partir del análisis de dos estudios de caso, las debilidades de los procesos de producción de bienes y servicios en el Conurbano Bonaerense, al mismo tiempo que revela ciertas potencialidades no siempre reconocidas ni en los estudios existentes ni en los medios de comunicación. El análisis se enmarca en las medidas desplegadas por el Gobierno nacional en las distintas etapas de la pandemia, inicialmente con el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) y luego con el Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO). El texto primero caracteriza la enorme heterogeneidad de situaciones en términos de las respuestas de las empresas a la crisis. Esa heterogeneidad se explica, en gran parte, por la situación previa a la pandemia. La interacción entre ese contexto previo y la situación actual revela un conjunto de limitaciones y potencialidades y permite identificar áreas posibles de trabajo para la mejora del sistema productivo y de las condiciones laborales de los trabajadores.

Palabras clave: Covid-19; pandemia; Gran Buenos Aires; producción; condiciones laborales

Abstract

The pandemic uncovers and, in some cases, accentuates pre-existing problems, but also reveals hidden assets and points to dimensions in which to work from the state and from

^ξ Recibido 16 de diciembre 2020 / Aceptado 15 de enero 2021.

*Universidad Nacional de General Sarmiento / Universidad Nacional de Rafaela / Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Correo electrónico: joseborello@gmail.com

** Universidad Nacional de General Sarmiento / Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Correo electrónico: obattistini@gmail.com

*** Universidad Nacional de General Sarmiento / Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Correo electrónico: rcarmona1972@gmail.com

the institutions linked to economic activity. This document shows, from the analysis of two case studies, the weaknesses of the production processes of goods and services in Greater Buenos Aires, at the same time, it reveals certain potentialities that are not always recognized in existing studies or in the media. The analysis is framed on the measures deployed by the national government in the different stages of the pandemic, first with the Social, Preventive and Mandatory Isolation (ASPO) and then with the Social, Preventive and Mandatory Distancing (DISPO). The text first characterizes the enormous heterogeneity of situations in terms of the responses of companies to the crisis. This heterogeneity is explained, to a large extent, by the situation previous to the pandemic. The interaction between this previous context and the current situation reveals a set of limits and potentialities and makes it possible to identify possible areas of work to improve the productive system and the working conditions of the workers.

Key words: ASPO-DISPO; Pandemic; Teleworking

Códigos JEL: L2; J00; O1

La pandemia desnuda y, en algunos casos, acentúa, problemas preexistentes, pero también descubre activos ocultos y revela dimensiones en las cuales trabajar desde la política pública y desde las acciones de las instituciones vinculadas a la actividad económica (estatales, empresariales y sindicales). En ese sentido, este documento muestra, a partir del análisis de dos estudios de caso³, las debilidades de los procesos de producción de bienes y servicios en el Conurbano Bonaerense, al mismo tiempo que revela ciertas potencialidades no siempre reconocidas ni en los estudios existentes ni en los análisis de especialistas sobre la materia, corrientemente presentados en los medios de comunicación. Ello se enmarca en las medidas desplegadas por el Gobierno nacional en las distintas etapas de la pandemia, inicialmente con el Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) y luego con el Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO)⁴.

³ Este texto sintetiza e interpreta información recogida en dos estudios desarrollados en el marco de un proyecto financiado por la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (MINCyT): “Prevención y monitoreo del COVID-19 en municipios del Conurbano Bonaerense desde una perspectiva multidimensional” sobre el impacto de la pandemia y las medidas de aislamiento/distanciamiento de las empresas y trabajadores en el Gran Buenos Aires. Un primer estudio estuvo centrado en la perspectiva de las empresas y de diversas organizaciones empresarias del sector industrial; el otro se enfocó en la mirada de los trabajadores desde una perspectiva más amplia que abarcó diversos sectores además del industrial. En ambos estudios, se hicieron entrevistas, se recabó información de diversas fuentes estadísticas y de informes producidos a nivel gubernamental, empresarial y sindical. Ver al respecto: <https://www.ungs.edu.ar/new/30-investigadores-de-la-ungs-analizan-el-impacto-de-la-pandemia-en-el-conurbano-bonaerense>

⁴ El Aislamiento Social, Preventivo y Obligatorio (ASPO) conforma una medida excepcional desplegada para las jurisdicciones con mayor circulación de Covid-19. Dispone que en aquellas zonas del país donde haya transmisión comunitaria del virus, cada persona debe quedarse en su domicilio y que sólo se puede salir para realizar compras básicas, trabajos esenciales o trabajos exceptuados. El Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio (DISPO), por otro lado, es una normativa para jurisdicciones donde el riesgo de

Heterogeneidad de situaciones

Resulta necesario describir primeramente la enorme heterogeneidad que existe en las respuestas de las empresas y de los/las trabajadores/las a los problemas planteados por la pandemia y por las restricciones asociadas a ella entre sectores, ramas de actividad, tamaños de empresas y tipos de empresas. Heterogeneidad que, más allá del desconocimiento general sobre las características de la nueva realidad impuesta por la pandemia, da cuenta de los problemas estructurales que, en forma previa a esta crisis sanitaria, aquejaban a la producción y al trabajo de nuestro país.

Un primer parte-aguas se da entre las firmas registradas, con gran parte de su personal registrado y sindicalizado y aquellas no registradas o con la mayor parte de su personal bajo contratos no registrados y, por lo tanto, no sindicalizados. En términos agregados para toda la Argentina, por ejemplo, la enorme caída en el número de puestos de trabajo que se da entre el último trimestre del 2019 y el segundo trimestre del 2020 (más de 4 millones en el sector privado) se explica, fundamentalmente, por la reducción en los puestos de trabajo no registrados y no asalariados ya que la caída en los puestos registrados privados es de menos del 10% de ese total.⁵

Otro elemento que permite corroborar esto último es que, entre el primer y segundo trimestre del año en curso, el Empleo no Registrado (ENR) para el total de aglomerados urbanos, ha caído casi 12 puntos porcentuales, desde 35,7% a 23,8%. Recién podemos observar porcentajes similares a estos últimos retro trayéndonos a principios y hasta mediados de la década los ochenta, en el siglo pasado. Esa brusca caída del ENR se explica, en parte, por el aumento del desempleo, (10,4% en el 1er trimestre 2020 y 13,1% en el segundo trimestre) y, en mayor medida, por la disminución en la tasa de actividad (47,1% a 38,4%, entre las mismas mediciones).⁶ Más aún, al interior de ese universo de puestos de trabajo perdidos, una parte significativa corresponde a las trabajadoras domésticas y los/las trabajadores en los servicios, ya que el peso de los puestos de trabajo industriales, aún los no registrados, es relativamente bajo.

Una segunda dimensión de análisis, que permite observar las grandes diferencias que se presentan entre los distintos sectores económicos, así como a su interior, corresponde a la emergencia de trabajos que, en algunos casos, pueden ser trasladados o reemplazados por actividades remotas en los hogares y, en otros casos, que no cuentan con esas posibilidades. La primera de las condiciones se puede observar, mayormente, en las actividades de servicios, pero sobre todo en los casos que no requieren relaciones cara a cara con clientes o proveedores o la realización de trámites personales.

contagio es más bajo. Establece que, en lugares con un sistema de salud adecuado para la demanda sanitaria, que no tengan transmisión comunitaria del virus y en base a otros criterios epidemiológicos, las personas pueden circular, trabajar y realizar sus actividades siempre y cuando guarden siempre dos metros de distancia con otra persona.

⁵Javier Lindenboim a partir de datos del INDEC <http://notasdejl.blogspot.com/2020/11/radiografia-del-empleo-en-argentina.html>

⁶Información correspondiente al Boletín de Estadísticas Laborales - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Estudios y Estadísticas Laborales, Mercado de Trabajo. <http://www.trabajo.gob.ar/estadisticas/Bel/mercado.asp>

Otro de los sectores en los cuales las tareas laborales pudieron ser trasladadas al hogar es el de la educación, donde, si bien se pudo continuar, de alguna forma, con ciertas actividades, se pusieron de manifiesto las fuertes debilidades del sistema educativo nacional, fundamentalmente referidas a las heterogeneidades y deficiencias estructurales que se presentan a su interior (infraestructura edilicia deficiente en varios territorios, ausencia de medios para el trabajo remoto y para la conexión de los/las alumnos/as—computadoras, conexión digital-, etc.). Quizás, la educación se constituyó en un excelente espacio para la evaluación del funcionamiento de las actividades remotas y los problemas que puede generar para los/las trabajadores/as, como la falta o insuficiencia de elementos adecuados (computadoras obsoletas, mala conectividad de internet, espacios inadecuados para el trabajo en el hogar, etc.), incompatibilidad del trabajo con las tareas hogareñas y de cuidado, imposibilidades para el sostenimiento personalizado y seguimiento del aprendizaje de los/las alumnos/as, falta de asistencia de las instituciones escolares, etc. Asimismo, la educación también dejó entrever la desarticulación entre las diferentes instancias gubernamentales (nacional y provinciales), así como la incertidumbre generada por la falta de decisión unívoca y de mediano y largo plazo acerca de la forma de desarrollo de las actividades, en pandemia y pospandemia.

De todos modos, más allá de los problemas que se plantean para trabajadores y trabajadoras, empresarios e instituciones públicas, el trabajo remoto posibilitó la continuidad de actividades que, de otra manera, hubieran sido interrumpidas, con los consiguientes perjuicios en términos económicos para las empresas y los trabajadores/as y hasta sociales y sanitarias, ya que sirvieron para limitar muchos traslados de personas, con los consiguientes peligros de contagio que se hubieran producido sin esta alternativa. Si bien no se cuenta aún con información que permita dimensionar, en forma certera, el desarrollo cuantitativo del teletrabajo a partir de la pandemia, algunos datos previos y dos encuestas sectoriales nos pueden ayudar a comprender la posible incidencia de este trabajo en nuestro país.

En este último sentido, la encuesta llevada a cabo por el Observatorio PyME da cuenta que el trabajo remoto con uso de tecnología informática en pospandemia podría ser incorporado por el 57% de las empresas PyME, mientras que el resto (43%) no podría hacerlo. Entre las empresas en condiciones de implementar esta forma de trabajo, el 6% podría involucrar a todo su personal, tratándose, en este caso, de firmas con menos de 800 trabajadores/as ocupados/as, lo cual representa un espectro de aproximadamente 60 mil empresas, con 220 mil empleos. El 51% restante, realizaría un traspaso parcial de sus trabajadores/as al teletrabajo, el 8% de ellas podría trasladar entre el 60 y el 90% de su personal; otro 8% entre el 40 y el 50%; el 6% involucraría al 30% de su personal; el 9% al 20%; y el 20% sólo al 20% de sus trabajadores/as.

El espectro de empresas que no están en condiciones de incorporar teletrabajo abarca, al menos, a 280 mil firmas, con aproximadamente 1,5 millones de puestos de trabajo registrados. En lo que respecta a las actividades en mejores condiciones para trasladar a sus trabajadores/as al teletrabajo, se ubican, en primer término, a los sectores de servicios (68% y 58% respectivamente), le siguen la industria manufacturera (53%), el agro y recursos naturales (50%) y, la que presenta mayores dificultades para hacerlo es la

construcción (43%). Las empresas con menores posibilidades de usar el teletrabajo (47%) son las Micro PyMES (0-9 ocupados), luego, la capacidad para esta incorporación aumenta con el tamaño de las mismas, desde el 56% para las Pequeñas (10-50 ocupados); 70% en el caso de las Medianas-Grandes (251-800 ocupados) y 74% en el caso de las Medianas (51-250 ocupados). En lo que hace a la presencia regional de PyMES con mayor predisposición al uso del teletrabajo, el AMBA se ubica en el primer lugar, con el 65%.⁷ Por su parte, el Gobierno Nacional, desde la Secretaría de Gestión y Empleo Público, realizó, durante el mes de abril pasado, una encuesta a 17.858 empleados estatales, recabando información sobre la utilización del teletrabajo en los distintos ámbitos del Estado Nacional. Los resultados de dicha encuesta muestran que, en el 75% de los casos, se utilizó trabajo remoto durante el ASPO; el 13% lo hizo de manera mixta (concurrencia al lugar de trabajo y trabajo desde el domicilio en forma alternada), mientras que el resto se ubica entre quienes trabajaron en forma presencial (8%) y quienes estaban sin prestar servicios por uso de licencia (4%). Por otra parte, de un estudio realizado por el CIPPEC, en base a datos de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) (2017), se desprende que, en nuestro país, entre un 27 y un 29% de los trabajos totales podrían realizarse en forma de teletrabajo.

Este mismo informe indica que, de un total de 3.432.791 trabajadores relevados, en los doce aglomerados urbanos, sólo el 7,8% de ellos estaban realizando teletrabajo, porcentaje que se reducía al 3% si se consideraba el número de empresas relevadas. El informe se centra en el análisis del potencial de teletrabajo, según distintas variables, pero en el caso de la distribución geográfica de dicho potencial, el mayor porcentaje (48%) se ubicaba en la Ciudad de Buenos Aires (CABA), mientras que en los Partidos del Conurbano, dicho porcentaje se reducía al 23%. Finalmente, en un estudio realizado por el CETYD-IDAES-UNSAM, en base a datos de la Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (ECETSS) de 2018, se establece que el 12,1% de los/las trabajadores/as encuestados/as estaba realizando teletrabajo, observándose una mayor presencia del mismo en la enseñanza (23,1%); transporte, almacenaje y telecomunicaciones (17,4%); comercio (13,8%); servicios sociales y de salud (11,3%) y actividades primarias (10,6%).

Tal como decimos más arriba, en muchas actividades, el trabajo en forma remota con el uso de tecnología digital no fue posible, hecho que pudo haber afectado, de manera no lineal y con distinta repercusión, a la actividad y al empleo. Entre estas últimas, un grupo de actividades que, al mismo tiempo que implican una gran exposición al virus por parte de sus trabajadores/as –como en el caso de las asociadas a la salud y la seguridad pública (fuerzas policiales)-, no cuentan con posibilidades de trasladar a los mismos a modalidades virtuales de trabajo, así como también se encuentran imposibilitadas de discontinuar, de manera total, sus tareas. De todos modos, tal como observamos en casos ligados a la salud, los directivos de algunas instituciones impulsaron el desarrollo de tareas de modo virtual, por ejemplo, en el caso de las consultas médicas, el envío de recetas virtuales, el otorgamiento de turnos, etc. Algunos/as de los/las trabajadores/as que

⁷ Los datos corresponden a la encuesta *on line* auto administrada, desarrollada por la Fundación Observatorio PyME, realizada a 1700 empresas PyME, entre el 29 de mayo y el 10 de junio de 2020.

realizaban este tipo de tareas, correspondía a personal que, por situación de riesgo sanitario, debían permanecer en sus hogares y que, tal como sucedía en un nosocomio del Conurbano Bonarense, los médicos en esta situación realizaban las tareas de registro o complemento administrativo de su actividad médica normal, descargando de las mismas al personal que estaba realizando tareas en forma presencial.

Una tercera dimensión de la heterogeneidad que estamos tratando de mostrar, está dada por las condiciones de partida en los hogares para poder, efectivamente, realizar tareas de teletrabajo o de “back-office”. Esto es, los hogares de los trabajadores de mejores ingresos ya contaban no sólo con el equipamiento necesario y con una conectividad adecuada sino, también, con un espacio donde realizar las tareas virtuales. Por el contrario, los trabajadores de menores ingresos no tenían el equipamiento necesario y, si lo tenían, se trataba de equipos obsoletos o precarios. Asimismo, en estos últimos casos, el acceso a la conectividad podía ser inexistente o de muy baja calidad, ya que el costo de la misma no podía ser tomado por los/as mismos/as trabajadores. A todo esto, se sumó el hecho que, al no contar en sus hogares con espacios disponibles para el trabajo, el mismo pasaba a superponerse con el espacio de la vida familiar cotidiana.⁸ Además, los/las trabajadores/as, muchas veces, no contaban con suficientes conocimientos para operar en el espacio virtual. Esas diferencias raramente fueron tenidas en cuenta por los empleadores que, en general, no se hicieron cargo de los problemas y gastos del teletrabajo. Las entrevistas realizadas muestran que el equipamiento, los gastos corrientes, la energía y la conectividad han sido, en su mayoría, aportado por los/las propios/as trabajadores y trabajadoras. La escasa capacitación, el equipamiento deficiente, las cargas de cuidados en el hogar han significado un gran impacto negativo en las condiciones vida, trabajo y en la salud de quienes se encuentran desempeñando sus tareas desde sus propios hogares.

Haciendo un breve paréntesis, para dar cuenta de la problemática específica del sector de la salud, aún sin haber podido realizar un estudio sistemático sobre las condiciones de trabajo en pandemia, lo que pudimos observar, en base a las entrevistas realizadas con referentes sindicales, es que existe una enorme heterogeneidad entre las distintas unidades sanitarias, sobre todo en lo que respecta a la aplicación de protocolos de protección para el COVID-19. Asimismo, es importante señalar que muchos de los problemas observados en la salud tienen relación con las precarias condiciones de inserción laboral de los/las trabajadores/as, que ya registraban antes del inicio de la pandemia. Problemas que se expresan, por ejemplo, en los reducidos salarios que cobran los/las trabajadores del sector, que, en la mayor parte de los casos, los/las obliga a contar con más de un empleo al mismo tiempo (pluriempleo)⁹, hecho, este último que no sólo provoca un fuerte desgaste físico y mental de los profesionales de la salud, sino que puede afectar su eficiencia en el trabajo cotidiano, con los consiguientes perjuicios para los pacientes. A esto se suman

⁸ Según el análisis realizado por Albrieu (2020: 9), el porcentaje de trabajos que pueden realizarse en el hogar, según las posibilidades de acceso a internet en ellos, alcanzaba sólo al 25% y, si se considera el acceso a computadoras adecuadas en el hogar, el porcentaje se reduce al 18%.

⁹ Ya, en 2018, en la ECETSS, se verifica que los servicios de salud se ubican en tercer lugar, con el 24,1% de trabajadores/as en pluriempleo, siguiendo al empleo doméstico, en primer lugar, con el 35,2% y a la enseñanza, con el 32,8%.

inconvenientes derivados de la insuficiente inversión, por parte, de los gobiernos (fundamentalmente municipales) para el desarrollo o mejoramiento de la infraestructura destinada a la higiene y seguridad de sus los/las trabajadores/as, e incluso de los pacientes que tiene que hacer uso de sus servicios.

Un cuarto vector de diferencias puede observarse en términos de las capacidades de las empresas, vinculadas, generalmente, con la intervención de las instituciones y las organizaciones que agrupan a los trabajadores, para hacer frente a los desafíos que plantea la pandemia. Esas capacidades están vinculadas, en parte y tal como vimos más arriba, con el tamaño de las empresas y de las organizaciones, pero, también dependen del propio sendero histórico de desarrollo de las mismas, donde están involucradas cuestiones mucho más idiosincráticas. Nos estamos refiriendo a las capacidades generales de estas organizaciones: de interacción, de innovación, de desarrollo de proyectos, de respuesta a sus clientes y proveedores, asociados, etc. Esas capacidades fueron puestas en juego por la pandemia y mostraron las diferencias de respuesta y de resolución de problemas.

Una quinta dimensión de heterogeneidad está dada por el diferente tratamiento que tuvieron aquellas actividades que continuaron funcionando, por haber sido catalogadas como actividades esenciales, y las que inicialmente cesaron su actividad para comenzar funcionando más tarde. Esta diversidad de situaciones generó fuertes diferencias entre los/las trabajadores/as, no sólo entre las empresas sino aún al interior de algunos sectores de la economía. Por ejemplo, algunos trabajadores fueron muy afectados por las suspensiones o el pago de salarios reducidos mientras que otros sólo marginalmente fueron perjudicados por estos hechos.

Un último vector, que permite observar una variedad de situaciones se asocia a los cambios organizacionales generados por las medidas de ASPO y DISPO y el propio impacto de la pandemia. Algunos de los cambios organizaciones a los que hacen referencia tanto las organizaciones sindicales como las asociaciones empresarias y las firmas son las siguientes. Muchas firmas y organizaciones han reducido sus planteles presenciales a través de la implementación o el aumento de las actividades por vía remota o, en el caso de trabajadores de más de 60 años o con enfermedades pre-existentes, directamente a través de la implementación de licencias por dicho motivo. Otra manera de reducir los planteles presenciales se ha dado a través del trabajo en turnos, aún en empresas donde esta forma de organización no se presentaba con anterioridad. En ciertas tareas como muchas de las fabriles, las de la construcción y las agropecuarias que deben, necesariamente, realizarse de forma presencial, las empresas han debido reorganizar sus esquemas de trabajo, ampliando el distanciamiento entre trabajadores e incorporando equipos de protección personal. En aquellas actividades donde es inevitable el vínculo directo con los clientes, como muchas del comercio, los servicios y la gastronomía, se han modificado los lugares de interacción, se limitó el número de clientes que ingresan al mismo tiempo y se han pautado esas interacciones para limitar los contagios.

Estas seis dimensiones de heterogeneidad no agotan la variedad de situaciones, pero sí muestran que es muy difícil hacer generalizaciones sencillas y abarcativas sobre el impacto de las medidas de restricción y protección y, en general, sobre la pandemia en la actividad económica y en la vida cotidiana de los trabajadores. Esta discusión inicial sí

subraya algo a lo que ya hemos hecho algunas referencias, que es la situación previa, con sus limitaciones y potencialidades.

Algunos antiguos problemas del sistema de producción de bienes y servicios

Como señalamos al principio, la pandemia y las restricciones asociadas, desnudan algunos problemas de larga data del sistema económico y de las instituciones asociadas a él.

Un primer problema, que ya mencionamos cuando hablamos de la heterogeneidad del sistema productivo, tiene que ver con la calidad del empleo y los sistemas de protección social de los/las trabajadores/as. Este es un problema sistémico que afecta no sólo de forma directa a los/las trabajadores/as, sino que tiene un impacto sobre la productividad, el sistema de salud, el sistema de seguridad social, etc. Por ejemplo, los/ las trabajadores/ las contratados/as en forma no registrada no sólo no gozan de los beneficios de la cobertura social, sino que no generan aportes al propio sistema de seguridad social. El hecho de no tener acceso a una obra social sindical seguramente hace que su salud se vea afectada y esto impacta en la productividad, pero, también, en el propio sistema de salud ya que las enfermedades por las que habitualmente llegan a asistirse suelen ser graves. Los trabajadores no registrados han sido algunos de los más afectados por la pandemia y por las restricciones asociadas a ella. Aún en el caso en que su actividad no haya sido restringida, no pudieron acceder a la información y acompañamiento que sí pudieron recibir sus compañeros sindicalizados, por parte de sus propias organizaciones sindicales.

La calidad del empleo también se refiere al tipo de inserción laboral que tienen los/las trabajadores/as. Esto también puede ser un elemento que afecte negativamente no sólo la salud de los/las propios/as trabajadores/as, sino que puede contribuir a la difusión de la enfermedad. Por ejemplo, una forma legal, pero precaria, de inserción laboral como el pluriempleo, a través de esquemas donde el trabajador actúa como contratado (monotributista) para diversos empleadores puede incrementar los contactos, y así aumentar las posibilidades de que el o la trabajadora se enfermen o enfermen a otras personas. Esta forma de inserción laboral es bastante habitual entre los maestros, los profesores de la escuela secundaria y del sistema terciario, y el personal del sistema de salud, que sin dudas constituye uno de los grupos de trabajadores/as más expuestos y que, por lo tanto, puede contribuir a la propagación del virus en los distintos espacios donde trabaja, como los hospitales, los sanatorios privados, los geriátricos y los domicilios particulares.

Varios factores contribuyen a la existencia de un enorme número de empleos de baja calidad en nuestro país, entre los cuales, sin duda alguna, se encuentra el perfil de inserción productiva de la Argentina en el concierto mundial. Pero, asimismo, hay factores internos que pueden solucionarse con mayor presencia estatal en los lugares de trabajo, como ocurre con la intervención de los organismos gubernamentales de control del empleo y de la seguridad y salud de los trabajadores. Un ejemplo de los problemas que actualmente ocurren en dicha problemática, es la deficiencia del Ministerio de Trabajo de la provincia de Buenos Aires a la hora de realizar inspecciones laborales en

las empresas, dado el reducido número de inspectores disponibles para tal actividad¹⁰. También, deberían mencionarse diversos elementos más, como cierta cultura del riesgo en los lugares de trabajo, que no es controlada adecuadamente por las empresas y monitoreada por las propias organizaciones sindicales. En este último sentido, un factor que puede contribuir es la presencia de relaciones de distanciamiento o baja asistencia por parte de las organizaciones sindicales a los delegados en los lugares de trabajo. Hecho que, en paralelo, se repite para muchas empresas que se encuentran, prácticamente, en una situación de aislamiento, ya que no cuentan con el apoyo de una cámara empresaria de referencia. Así, con los años y la continuidad de este conjunto de factores, se ha producido la naturalización, entre muchos/as empresarios/as, los/as mismos/trabajadores y sus organizaciones sindicales, de la presencia, en muchas actividades, de formas perversas de inserción laboral que, seguramente, constituye una problemática a encarar en el futuro por cada uno de los actores sociales relacionados con el trabajo.

Un segundo problema al que aludimos más arriba, en la identificación de los vectores de heterogeneidad, es el que se debe a las bajas capacidades de las empresas y de las instituciones involucradas en el sistema económico. Este es un problema de larga data en el sistema productivo argentino que se expresa en limitados vínculos al interior del sistema económico y con otras esferas sociales (cuestión que ampliamos más abajo), en escasa generación de innovaciones, en acotadas inversiones en equipamiento y capacitación, en un bajo desarrollo de proyectos complejos, etc. Esas bajas capacidades son las que explican, por ejemplo, que, en plena crisis del COVID-19, muchas empresas no pudieran acceder a las ayudas del estado, que muchas firmas tuvieran serios problemas para realizar los diversos ajustes organizacionales necesarios para enfrentar los problemas planteados por la pandemia y que muchos trabajadores no pudieran adquirir ni los medios ni las competencias necesarias para seguir trabajando desde sus propios hogares.

Un tercer problema tiene que ver con el aislamiento en el que operan muchos agentes económicos y las instituciones asociadas. La falta de vínculos se expresa, por ejemplo, en que muchas empresas no formen parte de cámaras o de otras asociaciones empresarias. Esto ha limitado el acceso de dichas firmas a la información acerca de cómo acceder a las ayudas estatales, cómo implementar protocolos para proteger a sus trabajadores del virus y cómo generar cambios organizacionales necesarios para limitar los contactos físicos y presenciales con proveedores y clientes.

Algunas potencialidades

La situación de pandemia hizo que se revalorizaran las áreas de seguridad e higiene del trabajo al interior de las firmas. De todos modos, esa situación reveló los problemas de vinculación entre dichas firmas y los Estados provincial y nacional, así como con las organizaciones sindicales. En este caso, hay que destacar el rol de los delegados de base, sobre todo en la puesta en funcionamiento eficiente de los protocolos de protección contra el COVID-19 y el desarrollo e implementación de formas de organización del trabajo

¹⁰ En este sentido, es necesario hacer notar que el gobierno anterior de la Provincia de Buenos Aires generó una fuerte reducción en el número de inspectores de dicho Ministerio.

complementarias con dichos protocolos (trabajos en turnos para permitir mayores distanciamientos entre trabajadores/as, aumento de las distancias entre puestos de trabajo, espaciamientos entre ingresos y egresos de distintos turnos de trabajadores/as, seguimiento de la aplicación de medidas de seguridad –uso de tapabocas, limpieza de manos-, solicitud de los elementos de protección personal en caso de falta de los mismos, etc.).

Otro hecho de relevancia, es la acción desarrollada por algunas de las organizaciones sindicales y patronales para la puesta en funcionamiento de espacios paritarios destinados a discutir condiciones de trabajo, como sucedió en el sector bancario (con la mediación del Ministerio de Trabajo provincial), los comités de higiene y seguridad en el trabajo de algunas sucursales bancarias, el desarrollo de una mesa de negociación entre el sindicato de productos lácteos (ATILRA) y la empresa Mastellone Hermanos, la paritaria por condiciones de trabajo promovida por el sindicato de docentes privados (SADOP), la revitalización de espacios de control de la salud ya existentes, como sucedió en el sector telefónico o en los Astilleros Río Santiago.

Asimismo, otra de las instancias que cumplieron un rol fundamental para la puesta en marcha de las acciones preventivas fueron los Comités de Crisis que, en algunos casos (como en ciertos hospitales municipales) fueron impulsados por los propios/as trabajadores/as. En cada uno de estos casos se observó una dinámica en la cual la primera alerta sobre el incumplimiento de medidas de protección sanitaria se produce por parte de los/las propias/as trabajadoras/as o delegadas/as. Estos últimos intentan una solución negociada con los empresarios o directivos de instituciones públicas, en el mismo lugar de trabajo. Cuando esto no se produce y tampoco se cuenta con el acompañamiento directo de la conducción sindical, comienzan a desarrollarse conflictos localizados que, en algunos casos, adquieren repercusión en las redes sociales. Pero, cuando los reclamos son tomados por las conducciones sindicales y llevados, por ellas, a instancias de negociación, se producen ajustes y perfeccionamientos de los protocolos sanitarios, así como en la disposición de otras condiciones de trabajo ligadas a la organización de la producción. En algunos casos, esto sucede luego de amenazas de medidas de fuerza por parte de los sindicatos.

De todos modos, hay que destacar que la puesta en funcionamiento de los protocolos tuvo lugar con escasa intervención y coordinación por parte del Estado, en sus diferentes niveles, pasando a depender, en buena medida, de la correlación de fuerzas y la capacidad de los trabajadores y organizaciones sindicales para neutralizar situaciones que pongan en peligro su salud en el trabajo. Es importante resaltar que hay una enorme distancia entre las condiciones de funcionamiento de los sistemas de protección y el cuidado de la salud de los/las trabajadores entre lo que sucede en las grandes empresas respecto a las pequeñas empresas (tercerizadas), entre trabajadores/as registrados/as y no registrados/as y sin representación sindical.

Por otra parte, se destacó también el valor de ciertas vinculaciones con el sistema estatal y especialmente con el sistema de ciencia y tecnología. En efecto, las áreas de producción municipales han sido muy activas para instrumentar los protocolos y colaborar en la contención de los efectos de la pandemia, mediante la bajada de una gama amplia de

instrumentos disponibles a las empresas y el acompañamiento a los sectores más afectados. Ello se plasmó, tanto en la etapa más restrictiva del ASPO como en los meses posteriores y el DISPO, con una mayor apertura y reactivación paulatina pero variable. En este sentido, es de resaltar diversas experiencias de reconversión de la actividad productiva vinculadas a las necesidades de atender las nuevas necesidades sanitarias (por ejemplo, el sector textil confeccionando tapabocas, batas o camisolines para los hospitales; u otros rubros, como plástico, química y caucho con separadores para el sector salud y mamparas de acrílico protectoras, burlletes, alfombras sanitizantes, paneles led, alcohol en gel, máscaras y productos de limpieza). Del mismo, y en articulación con universidades e instituciones de ciencia y tecnología y producción de Nación, se desarrollaron experiencias innovadoras con inversiones en materia de transformación digital 4.0, inteligencia artificial, robótica y automatización (mayormente, en empresas vinculadas al sector alimenticio, consumo masivo, distribución y atención sanitaria). No obstante, la mayor parte de las firmas presentan dificultades y restricciones por el marco recesivo inicial y los efectos de la pandemia posterior. Será necesario entonces desarrollar para el país y el Conurbano Bonaerense particularmente, estrategias de apoyo claras a favor de la producción y el empleo que contemplen los distintos factores considerados.

Bibliografía

- Albrieu, R. (2020). *Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del COVID-19. Programa de Desarrollo Económico*. Buenos Aires: CIPPEC.
- CEP XXI (2020). *Informe de panorama productivo. Evolución de los principales indicadores de la actividad productiva*. Buenos Aires: CEP XXI, agosto.
- CETYD (2020). *Derechos Laborales del Siglo XXI. Reflexiones sobre la Ley de Regulación del Teletrabajo*. Agosto 2020. http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2020/08/Teletrabajo_CETyD.pdf
- FOPYME (2020). *Coronavirus V.ii: Teletrabajo en la pospandemia*. 21 de julio 2020.
- Secretaría de Gestión y Empleo Público (2020). *Adaptación de la gestión de empleo público para entornos de crisis. Experiencias de la aplicación de las restricciones originadas en la Pandemia COVID-19. Informe ejecutivo encuesta: trabajo remoto durante el período de aislamiento*. 21 al 15 de mayo 2020. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/1_informe_ejecutivo_encuesta_tr.pdf