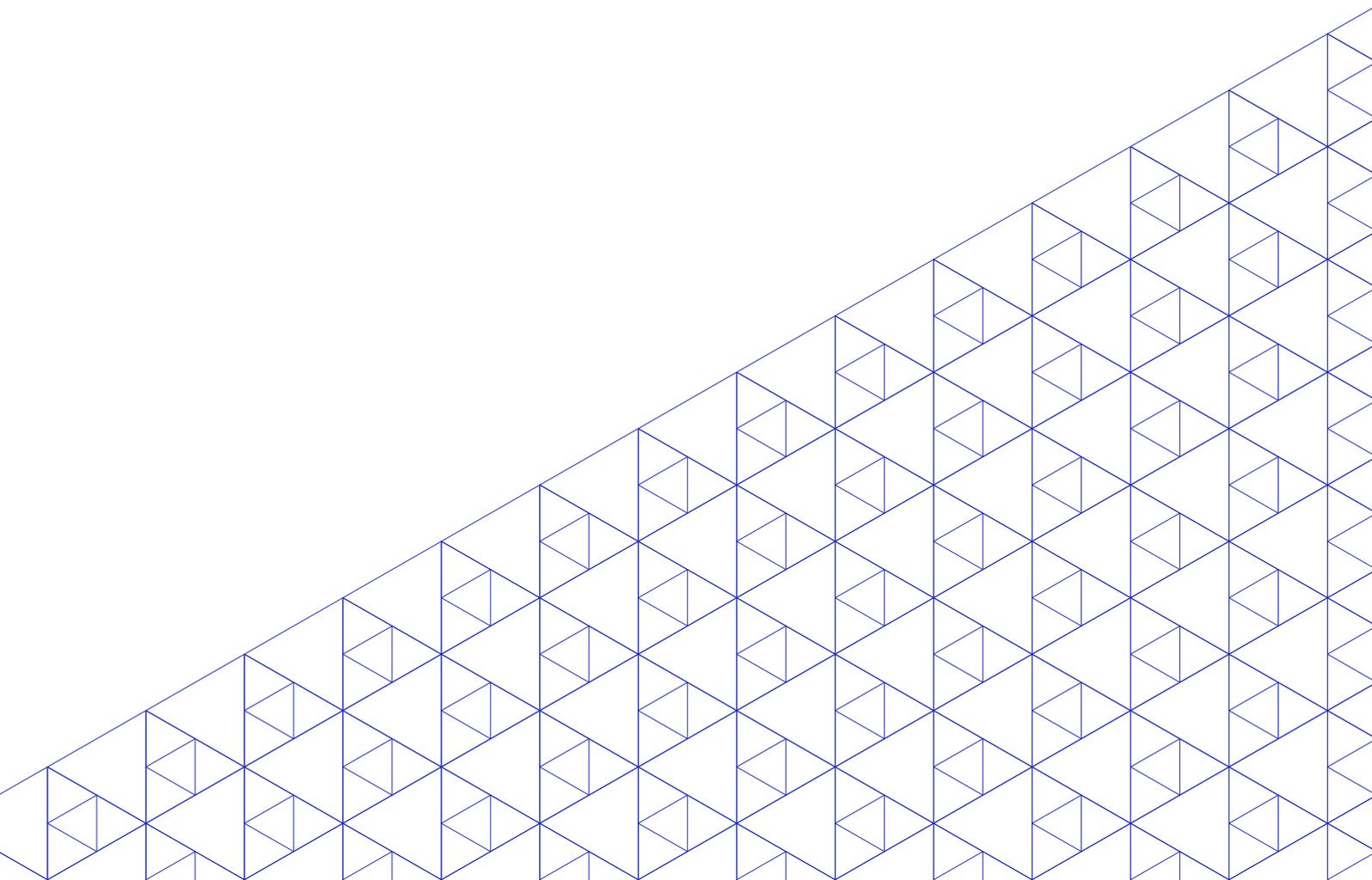




► Trabajadores y trabajadoras en actividades claves durante la pandemia de Covid-19 en Argentina: precariedad, supervivencia y organización colectiva

Autores / Rodolfo Elbert, Paula Boniolo, Pablo Dalle





La presente obra es un documento de acceso abierto con arreglo a la licencia de atribución 3.0 para organizaciones intergubernamentales de *Creative Commons* (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>). Tal como se detalla en dicha licencia, los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, incluso con fines comerciales, a condición de que se mencione claramente que la OIT es la titular de la obra original. No está permitido utilizar el emblema de la OIT en relación con la obra del usuario.

Traducciones: En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, junto con la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones: En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, junto con la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

ISBN: 9789220372630 (print)
ISBN: 9789220372647 (web-pdf)
ISBN: 9789220372654 (epub)
ISBN: 9789220372661 (mobi)
ISBN: 9789220372678 (html)
ISSN: 2708-3446

<https://doi.org/10.54394/TYNT5214>

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Los documentos de trabajo de la OIT presentan un resumen de los resultados de las investigaciones en curso de la OIT y su objetivo es estimular el debate sobre una serie de cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. Les agradecemos que remitan sus comentarios sobre el presente documento a RESEARCH@ilo.org, berg@ilo.org.

Autorización para la publicación: Richard Samans, Director RESEARCH

Los documentos de trabajo de la OIT pueden consultarse en: <https://www.ilo.org/global/publications/working-papers/lang-es>

Forma de cita propuesta:

Elbert, R., Boniolo, P., Dalle, P. 2022. *Trabajadores y trabajadoras en actividades claves durante la pandemia*

Resumen

A inicios del año 2020 se desencadenó la pandemia de Covid-19 en el mundo, constituyendo un shock que afectó dinámicas sociales y económicas globales. En la Argentina, las primeras medidas de confinamiento para contener la circulación del virus se implementaron durante el mes de marzo de ese año, generando un impacto en el mercado de trabajo y la economía en general. El presente informe analiza las condiciones de precariedad laboral en diversos sectores de empleo en la pre-pandemia, su experiencia de trabajo en la pandemia y sus expectativas a futuro. Se trata de un estudio cualitativo basado en 51 entrevistas en profundidad a personas empleadas en actividades clave de la economía, incluyendo tareas de cuidado, salud, transporte de pasajeros, logística, venta ambulante, recolección y reciclaje de residuos, producción de alimentos y comercio. Cada uno de los temas del informe se abordará teniendo en cuenta las diferencias entre trabajadores/as formales, trabajadores/as informales y pequeños comerciantes. Las entrevistas se realizaron en los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2021 en el Área Metropolitana de Buenos Aires.

Sobre los autores

Rodolfo Elbert es Investigador Adjunto en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani (Universidad de Buenos Aires), donde co-dirige el Programa de Investigación sobre Análisis de Clases Sociales (PI-Clases). Es Profesor en la Carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires y dicta clases en la Maestría en Investigación en Ciencias Sociales (UBA) y la Maestría en Educación (Universidad de San Andrés). Es Doctor en Sociología (Universidad de Wisconsin-Madison), Lic. en Sociología y Mg. en Investigación en Ciencias Sociales (Universidad de Buenos Aires). Investiga temáticas vinculadas al movimiento obrero, la informalidad y la estructura social en Argentina.

Paula Boniolo es Investigadora Adjunta en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani (Universidad de Buenos Aires), donde co-dirige el Programa de Investigación sobre Análisis de Clases Sociales (PI-Clases). Es Profesora en la Carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires y dicta clases en la Maestría en Educación (Universidad de San Andrés). Es Doctora en Ciencias Sociales y Sociología (cotutela UBA-EHESS, París), Lic. en Sociología y la Mg. en Investigación en Ciencias Sociales (Universidad de Buenos Aires). Investiga sobre clases sociales y los efectos del territorio en los procesos de estratificación social.

Pablo Dalle es Investigador Adjunto en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani (Universidad de Buenos Aires), donde co-dirige el Programa de Investigación sobre Análisis de Clases Sociales (PI-Clases). Es Profesor en la Carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires y en IDAES-UNSAM. Es Dr. en Ciencias Sociales (Universidad de Buenos Aires), Lic. en Sociología y Mg. en Investigación Social (Universidad de Buenos Aires). Realizó estudios posdoctorales en la Universidad de California-Berkeley. Investiga sobre el vínculo entre clases sociales, movilidad social y migraciones.

Índice

Resumen	01
Sobre los autores	01
Acrónimos	04
<hr/>	
▶ Introducción	05
<hr/>	
▶ 1 Metodología utilizada y muestra	06
<hr/>	
▶ 2 Políticas públicas, mercado de trabajo y conflictividad laboral en Argentina durante la pandemia	09
2.1 Políticas públicas para regular el trabajo en la pandemia	09
2.2 El impacto de la pandemia en el mercado de trabajo	11
<hr/>	
▶ 3 Condiciones de trabajo y calidad del empleo antes de la pandemia	14
3.1 Trabajadores y trabajadoras formales	14
3.2 Trabajadores y trabajadoras informales	17
3.2.1 Cuidadoras de ancianos y niños	19
3.3 Pequeños/as comerciantes	20
<hr/>	
▶ 4 Las experiencias de trabajo durante la pandemia	22
4.1 Trabajadores y trabajadoras formales	22
4.2 Trabajadores y trabajadoras informales	27
4.2.1 Cuidadoras de ancianos y niños	30
4.3 Pequeños/as comerciantes	31
<hr/>	
▶ 5 Expectativas y esperanzas a futuro	34
<hr/>	
▶ Conclusión	37
<hr/>	
Anexo	39
Referencias	41
Agradecimientos	43

Lista de cuadros

Tabla 1. Distribución de entrevistados según categoría de empleo y género	06
Tabla 2. Entrevistas en sectores de actividad según categoría de empleo.	08
Tabla 3. Principales políticas públicas implementadas por el gobierno nacional en Argentina.	10
Tabla 4. Principales indicadores del mercado de trabajo. Total 31 aglomerados urbanos (cuarto trimestre 2019-segundo trimestre 2021)	12
Tabla A.1. Listado de entrevistas con características socio-demográficas y de empleo	39

Acrónimos

UTEP	Unión de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular
ASPO	Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio
DNU	Decreto de Necesidad y Urgencia
DISPO	Distanciamiento Social, Preventivo y Obligatorio
IFE	Ingreso Familiar de Emergencia
ATP	Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción
CTEP	Confederación de Trabajadores de la Economía Popular
VAIO	Vendedores Ambulantes Independientes del Once

► Introducción

A inicios del mes de marzo del año 2020 se confirmó el primer caso de coronavirus en la República Argentina. A partir de ese momento, y al igual que en el resto del planeta, la situación epidemiológica empeoró rápidamente, obligando al gobierno a tomar medidas restrictivas para la circulación en un intento por contener la difusión del virus en el país. El 20 de marzo de 2020, el gobierno decretó el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) en todo el territorio nacional para proteger la salud pública frente al avance del virus Covid-19. Esta medida significó la prohibición del desplazamiento por rutas, vías y espacios públicos por un plazo determinado, durante el cual todas las personas debieron permanecer en sus hogares y abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo. Quienes quedaron exceptuadas del cumplimiento del ASPO y de la prohibición de circular fueron las personas que con su labor garantizan el suministro de los productos y servicios mínimos e indispensables para la reproducción social.

El presente informe analiza las condiciones de precariedad laboral en esos sectores en la pre-pandemia, su experiencia de trabajo en la pandemia y sus expectativas a futuro¹. Cada uno de los temas del informe se abordará teniendo en cuenta las diferencias entre trabajadores/as formales, trabajadores/as informales y pequeños comerciantes. El análisis está basado en un trabajo de campo cualitativo con 51 entrevistas semi-estructuradas en profundidad a trabajadores y trabajadoras que continuaron con sus tareas laborales durante la pandemia. Las entrevistas se realizaron en los meses de septiembre, octubre y noviembre de 2021 en el Área Metropolitana de Buenos Aires.

¹ El director a cargo del reporte sobre Argentina es el Dr. Rodolfo Elbert, quien convocó para la tarea al equipo de investigación del Programa de Investigaciones sobre Análisis de Clases Sociales (PI-Clases), Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires. El análisis de los datos y la escritura del informe estuvieron a cargo del Dr. Rodolfo Elbert, la Dra. Paula Boniolo y el Dr. Pablo Dalle. El equipo de entrevistadores fue conformado por estudiantes de doctorado y posdoctorado, incluyendo al Dr. Mauricio Tormé, Dra. Mariela Cambiasso, Mg. Agustina Miguel, Mg. Fernando Toyos, Lic. Florencia Morales y el Lic. Bryam Herrera Jurado. Las desgrabaciones de entrevistas fueron realizadas por la Lic. Valeria Straface, el Lic. Joaquín Carrascosa, y los/as estudiantes avanzados de la Lic. en Sociología Eduardo Orellana, Tamara Miodosky, Candela Lepera, Belén Bruno, Damian Jungman y Maitén Perruelo. La Mg. Agustina Miguel colaboró en la redacción del apartado 2 del presente informe.

► 1 Metodología utilizada y muestra

El trabajo de campo se inició la semana del 20 de septiembre de 2021 y finalizó el 30 de noviembre de 2021, con un equipo conformado por seis entrevistadores que tuvieron a cargo entrevistas en diferentes sectores de actividad y categorías de empleo. También se organizó simultáneamente la transcripción de las entrevistas por un equipo de estudiantes de grado de la carrera de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Se realizaron 51 entrevistas de duración promedio una hora, incluyendo 21 entrevistas a trabajadores formales, 21 entrevistas a trabajadores/as informales y nueve entrevistas a pequeños comerciantes. A continuación, se presentan los datos desagregados de las entrevistas según categoría de empleo, y género:

► **Tabla 1. Distribución de entrevistados según categoría de empleo y género**

Categoría empleo	Género		Total general
	Mujeres	Varones	
Trabajadores/as formales	14	7	21
Trabajadores/as informales	11	10	21
Pequeños/as comerciantes	4	5	9
Total general	29	22	51

Fuente: elaboración propia.

Como podemos observar en la tabla 1, la muestra incluye a varones y mujeres en todas las categorías de empleo, ya que se intenta reflejar las diferentes experiencias según género en cada sector. Los **trabajadores y trabajadoras formales** son empleados en relación de dependencia cuya relación contractual está regulada por el estado. Operacionalmente, se los define como asalariados registrados en la seguridad social, ya que sus empleadores realizan aportes jubilatorios y tienen acceso a derechos sociales como obra social, vacaciones pagas, aguinaldo y seguro por enfermedad o invalidez. Si bien existe empleo registrado en casi todas las actividades económicas, hay actividades que cuentan con una mayor concentración de este tipo de modalidad de empleo, como los sectores dinámicos de la economía como la industria y los grandes servicios públicos. La regulación estatal de la relación salarial implica también un reconocimiento a la representación sindical de los trabajadores, la existencia de convenios colectivos de trabajo y la posibilidad de negociar paritarias salariales anuales.

En segundo lugar, la muestra contiene entrevistas a 21 **trabajadores y trabajadoras informales**. El universo de la informalidad laboral es heterogéneo y aparece en diversos sectores de la economía y en empresas de diferentes tamaños. Sin embargo, para el muestreo se priorizó actividades que cuentan con una mayoría de empleo informal, como la de los trabajadores cuenta propia en actividades de subsistencia, incluyendo recicladores urbanos y vendedores ambulantes; y asalariados sin contrato de trabajo empleados en pequeñas empresas. En ambos casos (ya sea cuentapropistas o asalariados no registrados) se trata de personas cuya actividad laboral no está vinculada a los mecanismos de regulación del empleo. Debido a ello, carecen de un acceso pleno a derechos sociales históricamente asociados a la relación laboral².

² En el caso particular de trabajadores/as cuentapropia con registro formal como el monotributo, este incluye el derecho a obra social y jubilación, entre otros. Sin embargo, consideramos que ese registro no está asociado a derechos laborales plenos, por lo cual se los incluyó también en el sector informal. Esto no niega que existen diferencias entre un trabajador cuenta propia con monotributo y un trabajador no registrado, situaciones que se tuvieron en cuenta en el análisis de las entrevistas.

Históricamente estos trabajadores no tenían la posibilidad de contar con representación sindical, sin embargo, en los últimos años han avanzado en la construcción de una extensa red de organizaciones que conformaron un sindicato único: la Unión de Trabajadores y Trabajadoras de la Economía Popular (UTEP). La UTEP nuclea a miles de delegados de diversas ocupaciones de la economía popular: vendedores ambulantes, cooperativas de trabajadores de la construcción, trabajadores de cuidados, trabajadores de comedores y merenderos, cooperativistas de oficios vinculados a la manufactura, entre otros. Es importante aclarar que esta organización está orientada a la negociación de condiciones de trabajo e ingresos con el estado, ya que sus emprendimientos cuentan por lo general con financiamiento estatal. También participa en el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil donde se negocian las actualizaciones del salario mínimo.

Un sub-grupo relevante de trabajadoras informales es el de las mujeres que realizan tareas de cuidado. Se trata de personas empleadas como autónomas, pero que realizan tareas bajo relación de dependencia, lo cual las ubica en una situación especial de precariedad laboral³. No tienen derechos sociales asociados al trabajo y tampoco su actividad laboral está regulada por la legislación, a pesar de tratarse de trabajos críticos en el área de salud. Por lo general, se trata de mujeres inmigrantes, lo cual profundiza la falta de derechos en este sector. Por ello, además de su relevancia durante la pandemia, decidimos analizar este sub-grupo de manera separada al resto de trabajadores y trabajadoras informales.

Finalmente, la muestra incluyó entrevistas a **pequeños comerciantes** de rubros alimenticios. Se trata de dueños de pequeños comercios que no emplean personal, utilizan empleo familiar y/o contratan un máximo de dos empleados. Son comercios con poco capital y baja productividad laboral, basados en largas jornadas laborales para garantizar una ganancia por sobre lo necesario para la subsistencia. En el caso de este trabajo, se entrevistaron a dueños de restaurantes, verdulerías y almacenes, ubicados en zonas residenciales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Una vez definidas las grandes categorías de empleo entrevistadas, es importante señalar el tipo de actividad realizada por los diferentes entrevistados. A continuación, presentamos los diferentes sectores de actividad incluidos en cada categoría de empleo. Es importante aclarar que el muestreo se realizó por tipo de relación de empleo predominante en cada actividad. Es decir, si bien hay trabajadores formales, informales y cuenta propia en todas las actividades, para las entrevistas se seleccionaron sólo casos de la relación de empleo más típica de la actividad.

³ Si bien las tareas de cuidado también se realizan en comedores populares y en hospitales públicos, en este caso nos referimos principalmente a trabajadoras autónomas de cuidados de niños y ancianos en domicilios particulares y geriátricos del sector privado. Para un estudio detallado del trabajo de cuidado de tipo comunitario, ver Fournier (2022).

► **Tabla 2. Entrevistas en sectores de actividad según categoría de empleo.**

Categoría empleo	Sector de actividad
Trabajadores/as formales	Transporte de personas
	Hospitales y geriátricos (públicos y privados)
	Fábricas alimenticias
	Supermercados ¹
Trabajadores/as informales	Cuidadoras particulares de ancianos y niños
	Recicladores urbanos
	Comedores populares ²
	Vendedores ambulantes
Pequeños comerciantes	Verdulería
	Almacén
	Restaurant

¹ Se trata de empleados en grandes cadenas de supermercado.

² Las trabajadoras de comedores populares también realizan, por lo general, tareas de cuidado (Fournier 2022). Sin embargo, este grupo es diferente a las trabajadoras particulares de cuidado ya que éstas trabajan en domicilios particulares o empleadas de manera autónoma en geriátricos pequeños.

Fuente: elaboración propia.

En la selección de los casos se intentó representar a los sectores de trabajo esencial más relevantes durante la pandemia. Entre los trabajadores formales, encontramos personal de transporte de personas (subte, colectivos y aeronáuticos), fábricas alimenticias y hospitales y geriátricos; entre trabajadores/as informales, entrevistamos a vendedores ambulantes, recicladores urbanos, trabajadoras de cuidados de ancianos y trabajadoras de comedores populares; entre pequeños comerciantes, entrevistamos dueños de verdulerías, almacenes y pequeños restaurants. En el anexo del presente documento se incluye la tabla A.1 con información socio-demográfica de cada una de las personas entrevistadas.

► 2 Políticas públicas, mercado de trabajo y conflictividad laboral en Argentina durante la pandemia

El 20 de marzo de 2020, el gobierno argentino decretó el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) en todo el territorio nacional para proteger la salud pública frente al avance del virus COVID-19 (DNU 297/2020). Esta medida significó la prohibición del desplazamiento por rutas, vías y espacios públicos por un plazo determinado, durante el cual todas las personas debieron permanecer en sus hogares y abstenerse de concurrir a sus lugares de trabajo. Sólo estaba permitido realizar desplazamientos mínimos e indispensables para el aprovisionamiento de artículos de limpieza, medicamentos y alimentos. Si bien en un comienzo se estipuló que la medida regiría hasta el 31 de marzo inclusive del 2020, en adelante el Poder Ejecutivo prorrogó en forma sucesiva (cada dos semanas aproximadamente) la medida del ASPO por el tiempo que se consideraba necesario para atender a la situación epidemiológica. El alcance geográfico de estas normativas fue nacional, pero, atendiendo la estructura federal del país, cada una de las 23 provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tuvieron un margen de autonomía para definir las medidas concretas para la implementación de la ASPO en sus territorios. Entre estas medidas, algunas provincias establecieron un control estricto para el ingreso a los territorios provinciales, restricciones horarias para la libertad de circulación, principalmente durante los primeros meses de la emergencia sanitaria, restricciones para el uso del servicio de transporte público, cuarentenas domiciliarias, entre otras.

Quienes quedaron exceptuadas del cumplimiento del ASPO y de la prohibición de circular fueron las personas que con su labor garantizan el suministro de los productos y servicios mínimos e indispensables para la reproducción social. El personal de salud encabezó un listado que comprendía actividades como la seguridad, la alimentación, el transporte de pasajeros (esenciales) y mercaderías, y las tareas de cuidado. En todos estos casos, la norma obligaba a los empleadores a garantizar las condiciones de higiene y seguridad para preservar la salud de las y los trabajadores. Además, abría la posibilidad de ampliar gradualmente o reducir las excepciones dispuestas, en función de la dinámica de la situación epidemiológica y de la eficacia observada en el cumplimiento de la medida.

El 8 de junio, tres meses más tarde de la declaración de la emergencia sanitaria, el DNU 520/20 permitió flexibilizar las medidas de restricción a nivel nacional e incorporar gradualmente la realización de diversas actividades económicas y sociales en los lugares donde la evolución de la situación epidemiológica lo permitiera, con el objetivo de incentivar la recuperación progresiva del funcionamiento económico y social. Para ello, se comenzó a diferenciar las distintas aéreas del país, entre aquellas que pasarían del aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) al distanciamiento social, preventivo y obligatorio (DISPO), de acuerdo a la evolución de los niveles de circulación del virus y cantidad de contagios de cada provincia, departamento y aglomerado. De esta manera, la mayoría de las provincias del país fueron habilitadas para cursar la nueva etapa de DISPO, permitiendo nuevas actividades y reduciendo los controles tanto internos como de ingreso a sus territorios.

2.1 Políticas públicas para regular el trabajo en la pandemia

La pandemia de Covid-19 profundizó la crítica situación económica y social de los últimos años en la República Argentina, signada por la pérdida de puestos de trabajo, la fuerte disminución del poder adquisitivo del salario, el cierre de empresas, el aumento de los índices de pobreza y el crecimiento récord de la deuda externa. En ese escenario, el gobierno nacional implementó una serie de políticas públicas tendientes a contener

las graves consecuencias de una crisis inédita⁴. El objetivo de las medidas apuntó, fundamentalmente, a preservar las fuentes de trabajo, los ingresos y evitar el cierre de empresas. En la Tabla 3 a continuación presentamos un resumen de las políticas públicas más relevantes según las diferentes categorías de empleo:

► **Tabla 3. Principales políticas públicas implementadas por el gobierno nacional en Argentina.**

<p>1. Políticas destinadas a trabajadores/as formales (tanto del sector privado como del público):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Tratamiento diferencial a los empleadores correspondientes a las actividades relacionadas con la salud, en lo que respecta a las contribuciones patronales (reducción del 95 por ciento³) con destino al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) y al Impuesto sobre los Créditos y Débitos en Cuentas Bancarias y otras Operatorias (Decreto Nro. 300/20). – Bonos especiales para trabajadores y trabajadoras de la salud (DNU 315/2020), de seguridad y de defensa (DNU 318/2020). – Créditos para Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes) destinados al pago de sueldos a tasa fija máxima del 24 por ciento por un año, con un período de gracia de tres meses. – Prohibición de despidos (sin justa causa y por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor) y suspensiones (por falta o disminución de trabajo y fuerza mayor, excepto aquellas acordadas individual o colectivamente que incluyan pagos no remunerativos a los trabajadores). DNU 329/2020 y sus prórrogas 487/2020 624/2020, 761/2020, 891/2020 y 39/21. – Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP), a partir del pago de una asignación complementaria del salario (desde 1.25 hasta 2 Salarios Mínimos Vitales y Móviles por empleado y empleada, aunque es importante señalar que son montos que fueron cambiando con el tiempo) a las empresas que realicen actividades consideradas críticas y cuya facturación haya registrado una caída respecto al 2019 (Decreto Nro. 332/20). A quienes accedieron al ATP, también se les otorgó un beneficio adicional de postergación o reducción de hasta un 95 por ciento en el pago de las contribuciones patronales. – Declaración del COVID-19 como enfermedad profesional (en los casos de las y los trabajadores excluidos del aislamiento social, lo que obliga a la cobertura por parte de las ART). – Suspensiones pagas con piso del 75 por ciento del salario, en el marco del acuerdo CGT-UIA homologado por el Ministerio de Trabajo. – Programa REPRO II a partir de una suma individual y fija (\$9.000) abonada a las y los trabajadores, a cuenta del pago de las remuneraciones a cargo de los empleadores adheridos al programa (Resolución 938/2020 y Resolución 1027/2020).
<p>2. Políticas destinadas a las y los trabajadores independientes formales (registrados):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ingreso Familiar de Emergencia (IFE). Transferencia directa de \$10.000 para trabajadores independientes registrados con menores ingresos. 3 pagos realizados durante 2020. – En el marco del Programa ATP, se otorgaron Créditos a Tasa Cero (préstamos por hasta \$150 mil), sin ningún costo financiero, para trabajadores independientes registrados (monotributistas y autónomos) – Subsidio extraordinario por única vez equivalente a la suma de \$15.000 para las personas que en el mes de abril de 2021 hayan percibido las Asignaciones Familiares liquidadas en el mes de febrero de 2021 a los y las contribuyentes del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) que hayan tributando en las categorías A y B (Decreto Nro. 261/2021).
<p>3. Políticas destinadas a trabajadores/as informales (no registrados):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ingreso Familiar de Emergencia (IFE). Transferencia directa de \$10.000. 3 pagos realizados durante 2020. En el caso de trabajadoras de casas particulares, incluye también a aquellas que están registradas. También se incluyeron cuantapropistas registrados en las categorías más bajas del monotributo. – Subsidio extraordinario por única vez equivalente a la suma de \$15.000 para las personas que en el mes de abril de 2021 hayan percibido la Asignación Universal por Hijo para Protección Social liquidada en el mes de febrero de 2021 y/o la Asignación por Embarazo para Protección Social liquidada en el mes de marzo de 2021 en carácter de Titulares.

Fuente: Elaboración propia en base a CETYD-UNSAM, 2020.

Entre las políticas implementadas para proteger el empleo asalariado formal se destacan la prohibición de despidos sin justa causa y los despidos y suspensiones por causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor. Esta medida impidió que haya una caída en el empleo formal en la Argentina, que por lo general es la variable de ajuste en las crisis económicas. La misma fue complementada por el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP), a partir del pago de una asignación complementaria del salario

⁴ Un análisis preliminar de la crisis económica en Argentina en el marco de la pandemia puede consultarse en Manzanelli et al., 2020.

a las empresas que realicen actividades consideradas críticas y cuya facturación haya registrado una caída respecto al 2019. El ATP logró una cobertura de la población en torno al 37 por ciento del total del empleo asalariado registrado (2,2 millones de beneficiarios y beneficiarias). A su vez, el 85 por ciento de las y los beneficiarios percibió entre el 50 por ciento y el 100 por ciento de su salario a través del programa, con un tope máximo del beneficio de dos salarios mínimos (\$33.750) (CETyD-UNSAM, 2020). Finalmente, respecto del empleo asalariado formal, cabe destacar la existencia de licencias con goce de sueldo para grupos de riesgo; licencias para el cuidado de niños/as en edad escolar y la declaración del COVID-19 como enfermedad profesional en los casos de las y los trabajadores excluidos del aislamiento social.

Con respecto a los sectores independientes e informales, la política más relevante fue la implementación del Ingreso Familiar de Emergencia (IFE), una transferencia directa de \$10.000 (equivalente a 100 USD según la cotización del dólar oficial a mediados de 2020) para trabajadores/as informales, trabajadoras de casas particulares y trabajadores independientes con bajos ingresos. El IFE logró una cobertura de la población en torno al 54 por ciento de las personas en edad de trabajar que no tienen un empleo registrado (8,3 millones de beneficiarios y beneficiarias). En cuanto a la cobertura de ingresos, se estima que los \$10.000 del IFE representaron el 72 por ciento de los ingresos laborales promedio de las y los trabajadores no registrados (datos al 26/05/2020, CETyD-UNSAM, 2020). Por su monto y cobertura, el IFE fue la medida más importante para los hogares más vulnerables. Para este programa se inscribieron 12,8 millones de personas y accedieron, en una primera etapa, 7,8 millones que cumplían con los requisitos exigidos (CIFRA-CTA, 2020: 7). Sin embargo, fue una medida insuficiente para mantener el poder adquisitivo de la población informal, ya que se pagó sólo en tres oportunidades durante el año 2020 y luego se discontinuó.

Teniendo en cuenta las diversas políticas dispuestas por el gobierno nacional desde el arribo de la pandemia al país y el mantenimiento de cerca de 3,5 millones de empleos públicos, las políticas de mitigación de la pandemia tuvieron una cobertura casi absoluta para la Población Económicamente Activa durante el ASPO (CEPA, 2020: 11-12). Sin embargo, estas medidas de contención de la crisis mostraron claras limitaciones para frenar los despidos en el sector informal; y para evitar suspensiones y rebajas salariales en empresas del sector formal (Marticorena y D'Urso, 2020: 15). Esto, junto con el empobrecimiento general de la población asalariada por el aumento de la inflación, permitiría explicar el crecimiento de la conflictividad a pesar de las medidas gubernamentales (Natalucci *et al.*, 2020).

2.2 El impacto de la pandemia en el mercado de trabajo

El aislamiento y el distanciamiento social fueron las principales medidas tomadas por los gobiernos en muchos países del mundo para contener la transmisión masiva del virus, evitar el colapso sanitario y salvar vidas. Lógicamente, en un contexto de paralización total o parcial de múltiples sectores de la economía, el mercado de trabajo no estuvo exento de sufrir importantes consecuencias. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a lo largo de 2020 se produjo una contracción sin precedentes de la ocupación a nivel mundial de 114 millones de empleos con respecto a 2019 (OIT, 2020), siendo América Latina y el Caribe la región más afectada con una pérdida de 26 millones de empleos (Maurizio, 2021).

En el caso particular de Argentina, la pandemia empeoró las condiciones de vida de la población y agravó el estado de un mercado laboral ya debilitado, el cual se caracteriza por tener una tasa de desempleo alta, en particular entre las y los jóvenes, sumado importantes proporciones de ocupados/as en situación de informalidad, precariedad y desprotección. Frente a la interrupción de una parte significativa de la actividad económica (en el mes de abril, más de la mitad de las empresas no estaba operando), los despidos y suspensiones comenzaron a dispararse (CIFRA-CTA, 2020).

Algunos sectores estuvieron más expuestos que otros, como las actividades vinculadas a la movilidad de personas y al turismo, que incluye hoteles y alojamiento, transporte y servicios turísticos, actividades con alta importancia en cuanto a la generación de empleo. El impacto también fue significativo en los restaurantes, bares y servicios creativos como los teatros, cines, museos, eventos culturales y artísticos. En los sectores con un alto grado de informalidad, como la construcción, el comercio y el trabajo doméstico, la

pandemia empeoró la situación de trabajadores y trabajadoras que con frecuencia viven en la pobreza, con recursos económicos escasos o insuficientes, sin contar con una protección social adecuada para enfrentar la paralización de la actividad. Por el contrario, el sector de la salud⁵ (trabajadores/as de la salud en hospitales, clínicas, residencias para ancianos, consultorios médicos y servicios personales en los hogares) fue sin duda el que ha experimentado una demanda más alta durante la emergencia sanitaria, debido a la presión por ofrecer soluciones rápidas y eficaces, en un contexto desconocido e incierto. Tanto en las ocupaciones de atención a las víctimas de la pandemia (enfermeras, cuidadoras, etc.), como en los sectores más perjudicados en términos de empleo por el aislamiento (comercio, turismo, hotelería, restaurantes, etc.), las mujeres son las que tienen mayor presencia y resultan más afectadas por la informalidad laboral. Además, continúan asumiendo en mayor medida el trabajo no remunerado del cuidado en el hogar que, en el contexto de pandemia, representó una carga más pesada debido al cierre de las escuelas y otros centros (Ernst y López Mourelo, 2020).

En términos generales, los datos disponibles sobre el mercado de trabajo reflejan una tendencia regresiva que se profundizó en el mes de abril y afectó en mayor medida al sector privado (CEPA, 2020). Así, durante el segundo trimestre de 2020, la etapa más álgida del ASPO, la tasa de empleo cayó casi diez puntos (33,4 por ciento) respecto al cuarto trimestre del 2019 (43,0 por ciento), mientras que la tasa de desocupación alcanzó su pico (13,1 por ciento o 1.436.000 personas que, no teniendo ocupación, están buscando activamente trabajo y están disponibles para trabajar) (INDEC, 2020b).

► **Tabla 4. Principales indicadores del mercado de trabajo. Total 31 aglomerados urbanos (cuarto trimestre 2019-segundo trimestre 2021)**

	4° T 2019	1° T 2020	2° T 2020	3° T 2020	4° T 2020	1° T 2021	2° T 2021
Población urbana	28.469.000	28.537.000	28.604.000	28.506.000	28.740.000	28.807.000	28.872.000
Tasa de actividad	47,2%	47,1%	38,4%	42,3%	45,0%	46,3%	45,9%
Tasa de desocupación	8,9%	10,4%	13,1%	11,7%	11,0%	10,2%	9,6%

Fuente: Elaboración propia en base a INDEC, 2020b.

Los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos muestran que el momento de mayor impacto de la pandemia en el mercado de trabajo fue el segundo trimestre del año 2020, en el cual se puede observar un descenso pronunciado de la tasa de actividad y un aumento significativo de la tasa de desempleo. Un dato importante para señalar es que al inicio de la pandemia, poco más de la mitad de la población económicamente activa estaba empleada en el sector informal de la economía. Estas personas fueron las que más sufrieron el impacto de la pandemia, ya que perdieron sus puestos de trabajo, fueron afectados sus salarios o tuvieron que interrumpir sus actividades autónomas en el caso de los autoempleados.

Con respecto al sector asalariado formal, si bien las consecuencias no fueron tan drásticas, la pandemia generó una mayor precariedad en las condiciones de empleo. En el primer mes (específicamente, durante el periodo comprendido entre el 15 de marzo y el 15 de abril del 2020), un estudio del Centro de Economía Política Argentina (CEPA, 2020) registró que 309.672 trabajadoras y trabajadores fueron afectados por despidos (5.386 casos), suspensiones (7.223 casos) y en el salario (297.063 casos en total), ya sea por el atraso en el pago (3.070 casos), reducciones salariales (54.030 casos), suspensiones con reducción salarial (8.480 casos) y reducciones salariales acordadas con los sindicatos correspondientes (231.483 casos). La rebaja de salarios expresa que una parte muy significativa de la crisis como consecuencia de la pandemia se termina

⁵ En el cuarto trimestre de 2019, había en Argentina 795.000 trabajadores y trabajadoras de la salud. Esa cifra representa el 6,5 por ciento de la población ocupada del país. A su vez, el 69 por ciento de ese total son mujeres (Ernst y López Mourelo, 2020: 12).

descargando sobre las y los trabajadores, que en promedio ya habían perdido un 40 por ciento de su salario real durante los cuatro años anteriores (Montes Cató, Spinoza, Ventrici y Palermo, 2020).

Como podemos ver, más allá de que el estado argentino implementó ciertas medidas de protección del empleo y los ingresos, la combinación de una situación de crisis económica pre-existente junto con el carácter insuficiente de estas medidas, implicó un empeoramiento en las condiciones de empleo y de vida de la mayoría trabajadores y trabajadoras de nuestro país. Asimismo, también se puede observar que no siempre las políticas públicas tienen una implementación efectiva en economías con altos niveles de informalidad como la Argentina.

Por todo ello, durante el primer año de la pandemia se pudo observar una dinámica creciente de conflictividad laboral, aunque con diferencias en diferentes sectores de empleo. En líneas generales, la mayor cantidad de conflictos laborales, la preeminencia de la conflictividad en el sector privado y algunos cambios en las demandas laborales que caracterizaron esta etapa, dieron cuenta del incremento de una conflictividad defensiva, al procurar el resguardo de derechos adquiridos y/o la garantía de condiciones mínimas de trabajo (Natalucci et al., 2020; Nava y Grigera, 2020). Con respecto al mundo del trabajo informal, las principales organizaciones representantes de estos trabajadores y trabajadoras son la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) –que forma parte del frente gobernante- y otras organizaciones independientes de la gestión estatal como el Polo Obrero, el Frente Popular Darío Santillán-Corriente Nacional y el Frente de Organizaciones en Lucha. Estas diferentes organizaciones reforzaron su capacidad de organización en los barrios durante la pandemia, multiplicando los comedores populares e incluso colaborando con los operativos de cuidado y prevención de Covid-19 en los barrios vulnerables.

► 3 Condiciones de trabajo y calidad del empleo antes de la pandemia

En el presente capítulo analizaremos las condiciones de precariedad laboral en los diferentes sectores en el momento anterior a la pandemia. Las preguntas de la guía indagaban acerca del efecto físico y psicológico de las exigencias laborales, las condiciones de trabajo (incluyendo salarios, horarios, tiempo de ocio) y el ritmo de trabajo, entre otros tópicos. El análisis del capítulo se presenta según la categoría de empleo, agrupando las entrevistas en tres grupos diferenciados: trabajadores/as formales, trabajadores/as informales y pequeños comerciantes. Tal como veremos, la condición de formalidad tiene un gran impacto en las condiciones de trabajo de la clase trabajadora (estando los trabajadores y trabajadoras formales en una mejor situación relativa), aunque también existen situaciones heterogéneas dentro de cada grupo. Por otra parte, la realidad de los pequeños comerciantes en la Argentina muestra largas jornadas de trabajo, involucramiento de toda la familia en las tareas, y dificultades para tener una fuente sostenida de ingresos.

3.1 Trabajadores y trabajadoras formales

Los y las trabajadores/as formales empleados en actividades económicas claves durante la pandemia pertenecen a ramas de actividad de media y alta calificación y con niveles relativamente altos de sindicalización. Estas características determinan que las condiciones de trabajo en estos sectores tengan un piso de derechos resultante de años de organización colectiva y por tratarse de sectores con mucha presencia de la regulación estatal. En esta sección del reporte, incluimos entrevistas a trabajadores/as de hospitales y servicios de salud (pública y privada), transporte (subte, colectivos y aerolíneas), supermercados y fábricas alimenticias. Todos estos sectores fueron considerados esenciales desde el inicio de la pandemia por lo cual es importante determinar cuáles eran las condiciones de precariedad y las exigencias laborales para sus trabajadores/as con el objetivo de estudiar el impacto del nuevo contexto.

En primer lugar, los entrevistados señalan que la organización de sus tareas sigue pautas establecidas y predecibles, con cierta autonomía en la decisión de cuestiones puntuales. Ahora bien, más allá de que la planificación de turnos y horarios es bastante estricta en todas las ramas de actividad, en algunos casos también existe cierta autonomía para cuestiones puntuales de la dinámica laboral. Un ejemplo de ello es la organización de las tareas de las enfermeras de un hospital público, que se realiza de manera bastante autónoma una vez que se recibe el parte diario de horarios y cantidad de pacientes: *"Nosotros tenemos una cierta cantidad de camas en la sala donde yo estoy y se divide entre la cantidad de enfermeros que somos. Nos dividimos de acuerdo a la criticidad, a la cantidad de pacientes, pero siempre en general atendíamos cuatro pacientes, a veces... muy de vez en cuando, atendíamos cinco pacientes. Depende, ya te digo, de la demanda o las necesidades del paciente."* (Entrevista 26, Enfermera).

Con respecto a las jornadas laborales, los/as entrevistados/as señalan que la cantidad de horas que le dedican al trabajo les quita la posibilidad de tener un tiempo de calidad con sus familias/amigos o incluso disfrutar de salidas los fines de semana. Si bien hay diferencias entre las diferentes ramas de actividad, el consenso de las entrevistas es que las jornadas de trabajo son extenuantes para el tipo de tareas que realizan⁶. Por ejemplo, Román, que trabaja de cajero en un supermercado una jornada de 8 horas diarias nos cuenta que *"...tengo 40 - 45 minutos de viaje voy en bondi, voy en colectivo. Entro a las 7 de la mañana, pero a las 6 de la mañana tengo que salir de mi casa. Me levanto 5.30 todos los días, de lunes a sábados. Y a la vuelta,*

⁶ En el caso del Subte, los trabajadores/as lograron imponer una jornada de 6 horas diarias debido al carácter insalubre de sus tareas. Por ello, la cantidad de horas de trabajo no surgió como un problema para ellos/as, sino más bien la falta de tiempo libre los fines de semana o los feriados en algunos casos.

a mi casa llego a las 5.30. Es un trabajo que, es un desgaste físico y mental ya, porque los años, la experiencia y, lo hacen muy rutinario. Te sale, viste, contar la plata, atender al cliente, relacionarse más que nada, pero te agota, y te estresa, y el cansancio físico y mental cuando llegás a tu casa y te sentás, te das cuenta. Más que nada si tenés hijos, familia, que dependen de vos. Tus hijos, reclaman atención, digamos y, por eso te digo, que me gustaría trabajar menos horas, para dedicarle más horas al ocio, a la familia, y a lo que me gusta.” (Entrevista 12, Empleado de supermercado).

Los/as entrevistados/as también se refirieron a las dificultades que estas largas jornadas de trabajo generan para su vida social y familiar. Por ejemplo, Erika, trabajadora de limpieza en un hospital público, nos cuenta lo siguiente: *“yo odio trabajar los domingos. Por ejemplo, ayer me tocó trabajar, está bien salí a la una, pero es algo que cuesta, ir los fines de semana a laburar. Tengo mis amigos que los fines de semana largo se van a la costa, o las quintas ahora que empieza el verano, y no puedo eso sí extraño, Con mi familia, que son de compartir, son de ir un rato a la Costanera. Yo cuando vengo no tengo ganas quiero llegar y dormir un rato y más tarde salgo, pero cuando digo más tarde salgo ellos ya están volviendo, es así. A veces cuando trabajas, por ejemplo, empecé ayer y tengo que trabajar hasta el sábado, y llego al sábado agotada. Es un trabajo agotador, no te voy a decir que no, pero es lo único que tengo por ahora.”* (Entrevista 32, Trabajadora de limpieza en hospital).

Los/as entrevistados/as consideran que las jornadas de trabajo son demasiado extensas, lo que los lleva a sacrificar tiempo para su organización familiar y actividades sociales. Pero además de los problemas que los horarios les generan en su vida afuera del trabajo, en las entrevistas surgió con fuerza la denuncia respecto de la intensidad de las jornadas laborales. Los entrevistados/as identificaron numerosos problemas físicos y emocionales generados por las largas e intensas jornadas de trabajo; así como también por el tipo de tareas realizadas.

Por una parte, podemos mencionar las consecuencias físicas del trabajo, que incluyen problemas de audición, postura y respiratorios. Por ejemplo, el trabajo en el subterráneo, que es considerado insalubre, ya que genera problemas auditivos y respiratorios: *“P: ... ¿Y respecto, digamos, a las cuestiones del entorno físico, digamos, de salud, riesgos vinculados a las posturas, si manejas máquinas peligrosas o...? R: A la audición. P: La audición. Productos químicos, ¿eso no? R: No, no pero lo que hay es eh, todo digamos todo lo que larga el subte al hacer la fricción con las vías todo, todo eso que queda en el ambiente, todo eso lo aspiramos nosotros, este entonces todo eso. P: El grafito, el asbesto ¿no? R: Todo, todo, todo, todo lo que haya en el ambiente que sea contaminante del ambiente bueno, todo eso lo aspiramos nosotros y va a los pulmones, a nuestra nariz, al organismo bahh y bueno ya tenemos compañeros con, sacando el asbesto, ya tenemos compañeros con afecciones pulmonares por lo que hay en, que aspiran del ambiente, en el aire, así que sí.”* (Entrevista 1, Conductora del subte).

Otra característica del trabajo esencial es que, por lo general, incluye turnos nocturnos de trabajo para mantener en funcionamiento este tipo de servicios. En las entrevistas, surgieron menciones a las consecuencias de este tipo de trabajo. Por ejemplo, Natalia, que trabaja de enfermera en un sanatorio privado, nos contó las dificultades que le genera el trabajo nocturno: *“el trabajo de noche de por sí ya implica mucho riesgo. Sobre todo el tema de comer mal, alimentarse mal, dormir poco, obesidad, sedentarismo, esas cosas. Un poco también de estrés psicológico, ¿no? Creo que el descanso, el poco descanso, a veces también te genera como un poco de mal humor, que se yo, decaimiento...”* (Entrevista 10, Enfermera).

El abanico de malestar emocional y psicológico generado por el trabajo también incluye dificultades para el descanso luego de una jornada intensa de trabajo, tal como nos contó Daniel, que es chofer de una línea de colectivos urbana: *“...yo tengo un mal día en el trabajo y yo quedo así, quedo temblando, quedo temblando un rato y a veces como que lo siento en la, como que me cuesta bajar. Necesito un rato [...] Y, tenés que prestar mucha atención, muchas cosas viste. Ya sea tráfico, la gente, que no se lastime nadie, y sí. Pero yo por lo menos, o sea qué se yo, no reniego tanto con la gente, pero el tráfico acá en La Matanza tenés que estar con ocho ojos.”* (Entrevista 4, Chofer de colectivos). Este relato resume muy bien el tipo de malestar generado por la intensidad de las jornadas laborales. Otros entrevistados/as también mencionaron el agotamiento y estrés psicológico que les genera el trabajo y las dificultades para retomar una rutina familiar una vez que llegan a su casa.

Hasta aquí pudimos analizar las diferentes características de la precariedad laboral entre los trabajadores formales antes del inicio de la pandemia de Covid-19. Pudimos observar que se trata de sectores que, si bien tienen ciertas garantías en sus derechos laborales, también sufren las consecuencias de jornadas largas e intensas de trabajo, que les dificulta la vida familiar y les genera diferentes dolencias y malestares tanto físicos como emocionales. En este marco de trabajos que garantizan servicios estratégicos, un reclamo que apareció en diferentes entrevistas es que los salarios no reflejan las responsabilidades de este sector de trabajadores. La sensación de los entrevistados es que los sueldos están muy atrasados respecto de la inflación: *"nosotros tenemos un salario que está por debajo por ejemplo de lo que dimensionan los compañeros del instituto de estadística del INDEC, que es un organismo nacional que bueno hace a través de estudios de las canastas, de productos, de alquileres cuánto debería ser la canasta básica para un matrimonio con dos hijos y acá en la zona del AMBA es 108.000 pesos [alrededor de USD 1000]. Yo, hoy cobramos por ejemplo y estamos lejos de ese monto. Yo cobre 80.000 pesos [USD 770] después de ocho años de trabajar en planta permanente, este... y estamos diciendo que hay un promedio de alquileres acá en capital que quizás ascienden, no se van desde los 15.000 hasta los 40, yo tengo compañeros que pagan 40.000 pesos de alquiler [USD 385]."* (Entrevista 7, técnico radiólogo en hospital público). La realidad particular del sector de salud implica también que la mayoría de enfermeras tenga dos empleos para poder llegar a fin de mes, tal como nos cuenta Erika en el siguiente fragmento de entrevista: *"Tanto en el sector público como en el sector privado la mayor parte tiene dos trabajos. A veces son dos trabajos asistenciales, trabajan en dos hospitales tipo en la semana o en la semana por ejemplo uno trabaja a la mañana en privado hasta las dos de la tarde y después te viene al hospital y trabaja de seis a doce u otras trabajan en la semana en el privado y de franquera en el hospital o al revés. Este... y algunas hacen una asistencia y otra cosa que no sea no en un hospital, pero no podría decirte un porcentaje, porque pero la verdad es que la gran mayoría y la que no tiene dos trabajos, eh hace horas extra."* (Entrevista 23, Enfermera en hospital).

Un comentario particular merece los sueldos de las trabajadoras de limpieza, que tanto en fábricas como en hospitales son empleos tercerizados que sufren un mayor grado de precariedad. La tercerización consiste en que las empresas núcleo sub-contratan empresas menores para la realización de ciertas tareas, lo cual impacta en menos derechos y salarios para el grupo de trabajadores/as tercerizados. Este es el caso de las trabajadoras de limpieza de la fábrica de alimentos, que según una entrevistada *"son trabajadores que están ahí pero que no pertenecen a la empresa sino a una tercerizada en limpieza, eso... que sería como un eslabón más bajo porque tienen sueldos menores ¿no? Pero no hacen las mismas tareas que nosotros en estos momentos."* (Entrevista 16, operaria en fábrica alimenticia). Como denuncia esta entrevistada, en algunos casos las trabajadoras tercerizadas hacen las mismas tareas que los/as efectivos, pero por una menor remuneración. Este es el caso también de Micaela, trabajadora de limpieza en un hospital. Le preguntamos a Micaela si estaba conforme con su salario; y esta fue su respuesta: *"No, la verdad que no. La verdad que no, porque como te digo de limpieza cobramos monedas, ¿sí? No nos pagan fortuna. En: Actualmente, ¿cuánto estás cobrando? ¿Cómo es? ¿Cómo se paga? M: Por mes. Cobramos por mes nosotros, ¿te tengo que decir? En: Sí, si querés... Sí, más o menos. Cómo para tener una idea. M: Y bueno, Mira, por mes con este aumento que nos dieron atrasadísimo, estamos sacando 48.000 [USD 470]"* (Entrevista 27, Trabajadora de limpieza en hospital).

Hasta aquí pudimos analizar la realidad de la precariedad laboral en los sectores esenciales de la economía en el momento previo a la pandemia. Son trabajos muy exigentes en términos de responsabilidades y con jornadas intensivas que a la vez no son remunerados acorde a las necesidades de consumo de la clase trabajadora. Se trata de trabajadores empleados en el sector formal de la economía que tienen garantizados derechos laborales pero que también sufren las consecuencias de la precariedad laboral y de ingresos que afecta a la clase trabajadora Argentina más en general. Al interior de este grupo, sin embargo, se pudieron identificar algunas ocupaciones más precarias, como las de trabajadoras de limpieza en hospitales y fábricas. Son empleos tercerizados que tienen dificultades de acceder a una representación sindical y a un piso de derechos que tienen los trabajadores efectivos. Es decir, son trabajadoras formales, pero con menos derechos que sus compañeros/as de lugares de trabajo.

3.2 Trabajadores y trabajadoras informales

En los testimonios de trabajadores informales sobre sus condiciones de trabajo se advierten “marcas” comunes de sobre-explotación. Entre ellas encontramos largas jornadas de trabajo, la sobre-exigencia del cuerpo a cambios de exiguos ingresos que no alcanzan para llegar a fin de mes y estar sometidos al abuso de autoridad por parte de sus patrones o la policía en el caso de los trabajadores cuenta propia en la calle. Sin embargo, es posible advertir ciertas diferencias entre quienes están organizados y se apoyan en mecanismos colectivos para mejorar sus condiciones materiales de vida y entre quienes padecen en forma atomizada el despotismo de sus patrones con quienes sólo están vinculados por un intercambio de palabra o desarrollan actividades por cuenta propia de subsistencia.

En su descripción de las condiciones de trabajo previas a la pandemia los trabajadores de la economía popular señalan varios factores de precariedad. Para los vendedores ambulantes, el trabajo en la calle es muy duro: *“No, si llueve no se puede labura, a menos que tengas un techo, que te pongas debajo de algo. Y feriados también, es un poco complicado, la gente, no hay gente... charlamos para pasar el tiempo, te digo me pasó, que no pude vender nada, no pude vender ni un peso”* (Entrevista 20, Vendedor ambulante). Estas condiciones duras de trabajo también son relatadas por los asalariados no registrados. El siguiente fragmento proviene de una entrevista a un migrante de Perú que llegó a Argentina en 2014, trabaja en una verdulería y en un restaurante de sushi. Al hablar sobre sus condiciones de trabajo señala que la jornada de trabajo es muy larga: *“...16 horas por día...o sea 8 y 8. Ocho en la verdulería y ocho en el restaurante. Y, ¿Cuántas horas te gustaría trabajar? A mí me gustaría trabajar ocho. Pero lamentablemente a veces... Me gusta hacer otra cosa... quiero ocuparme en otra más, pero... por ahí tengo una facilidad o más bien una oportunidad y aprovecho eso. Sí, pero ya mi tarea son 8 horas”... A veces cuando laburas durante 16 horas, no tenes tiempo para hacer otras cosas. Quieres hacer otro... o sea, quieres ir a algún lugar por ahí, no sé, qué sé yo, a divertirme por ahí un rato, a pasear... Por momentos, a veces por necesidad, qué sé yo, quiero aprovechar si hay una opción de oportunidad trato de eso. Pero sí, me gustaría ir a aprender otra cosa fuera de laburo.* (Entrevista 43, Asalariado informal, Gastronomía y verdulería). Resalta que en ambos empleos las tareas son arduas: *“...la carga de trabajo es pesada. La verdulería es un poco más pesada... tienes que bajar la carga siempre con peso, eso es un poco más de riesgo. Por eso trate de reducir el área de trabajo a 8 horas, más no. Entonces en gastronomía también, un poco de riesgo porque en la cocina hace calor, la humedad, entonces también te afecta en cuerpo. Pero sí, digamos, hay estos riesgos”*. Las tareas laborales de la clase trabajadora informal implican poner el cuerpo, un gran desgaste físico y estar expuesto a mayores riesgos. Esto también ocurre en algunos sectores formales, aunque en esos casos hay ciertos derechos que regulan la actividad y se proponen moderar el impacto de las tareas sobre el físico del trabajador o trabajadora.

Los trabajadores informales se encuentran empleados en sectores donde no existen normativas para el cuidado del físico del trabajador/a. Un ejemplo son los recicladores urbanos, como nos cuenta un entrevistado: *“...a veces la seguridad e higiene está ausente viste. Un incendio, el chatarrerío, el alambre, el corte. Las cosas pesadas, entendes, manejar el carro con mucho peso. Por ahí una piba está distraída, un compañero, entendes. Están esos riesgos. Por lo menos organizar un poquito eso, afinar esas situaciones de horarios, porque viste, para... porque a veces el laburo te lleva a hacer esa vorágine de ir, venir, ir venir... descargando, descargando, un día amanecí con dolores, me acomodé y no podía levantar el brazo. Y era que era... tenía como una tendinitis en el hombro, tenía dos o tres tendones fallados, de los cuatro que son todo el manguito rotador que tenemos en el hombro”* (Entrevista 40, Cartonero). Si bien los cartoneros no tienen patrones que les den órdenes y les marquen el ritmo de trabajo todo el día, se comparten las duras condiciones de trabajo a las que están expuestos los trabajadores informales asalariados: las jornadas de trabajo son largas, tienen un gran desgaste físico, en tareas manuales que implican riesgos para su integridad física y se sufre la inclemencia del tiempo porque se trabaja a la intemperie: *“Un día normal mío era salir temprano antes de las 7, 8 de la mañana, ir al galpón cercano, acá en San Martín hay uno, vender la carga del día anterior y después andar por todo hasta las 6... hasta las 9 de la noche a veces. Salía después de comer, quedaba en casa una hora, dos descansando, más en invierno viste, porque aprovechamos el frío, porque el calor como ahora es asesino para nosotros”* (Entrevista 40, Cartonero).

A pesar de que ponen mucho el cuerpo, los entrevistados de la clase trabajadora informal resaltan que el sueldo es muy bajo. Ese es el caso del entrevistado número 49, que tiene que hacer los dos trabajos para llegar a fin de mes. En el restaurante el sueldo es fijo en cambio en la verdulería siendo delivery a veces recibe propinas que le permiten superar el sueldo del restaurante pero a pesar de ello muchas veces no llega a fin de mes. Por otra parte, un entrevistado que trabaja de mozo en un pequeño bar señala que el sueldo es insuficiente y que *"la propina no tendría que ser parte de lo que vendría a ser el sueldo"* (Entrevista 49, Asalariado informal, Mozo).

Los trabajadores asalariados informales plantean que los patrones se aprovechan y les mandan a hacer más tareas de las que fueron pactadas previamente "de palabra" porque no tienen contrato de trabajo ni un convenio colectivo: *"...se supone que el trabajo de un barra es preparar el café, limpiar tu zona, etc. Cosas dentro de todo sencillas. Pero en algún momento quizás no salía un café, tenías que irte a cocina, para el lado de atrás que vendría a ser. Te ponían a pelar papas, filetear, etc. No tenías problema en ayudar a tus compañeros, pero llegaba un momento que ya era como explotación ya básicamente estabas haciendo el trabajo de otra persona por el cual no te pagaban por eso"* (Entrevista 49, Asalariado informal, Mozo). Otra entrevistada que trabaja en un supermercado nos cuenta que el sueldo es bajísimo. *"E: ¿Considerás que tu sueldo es una retribución acorde a la exigencia de trabajo físico, cognitivo, emocional? M: No, para nada. Por más que fuera un turno de 6 horas, eran más horas que se tendrían que trabajar semanalmente por esto de que no tenía descanso y yo ganaba 15 mil pesos. E: En 6 horas y media por día, 7 días por la semana. M: O sea ganaba por más o menos 200 y pico de pesos por día. E: Y ninguna otra cosa más digamos. Sólo eso M: No, nada más."* (Entrevista 48, Asalariada informal en supermercado).

La falta de autonomía en el desarrollo de las tareas es un tema recurrente a las y los trabajadores asalariados informales. *"EN: ¿cuánto pesa tu opinión para definir esos horarios? E: No, nada. EN: Te los impone, te dice "vos tenés que venir a la mañana, vos tenés que venir a la tarde, vos tenés que venir a la noche" y listo E: Y listo, ya está EN: No se discute nada. E: Eso sí, tengo horarios fijos, pero lo deciden un rango más arriba que el mío. EN: Claro. EN: Por ejemplo, ¿tenés la posibilidad de tomarte una o dos horas si tenés algún trámite o algún problema personal? E: De poder, puedes. En lo posible no hacerlo. Un suponer, necesito hacer un trámite y voy a llegar... yo entro a las dos y media, voy a llegar a las tres y media, puedes avisar. EN: Pero...E: Pero se te descuentan eso de la paga"* (Entrevista 49, Asalariado informal, Mozo).

Los cartoneros lograron mejorar sus condiciones de trabajo a través de la organización en una cooperativa. Conquistaron tener seguros de trabajo: *"Iniciamos esta lucha en el 2017, 2018. Cuando subió la idea del galpón, de hacer un lugar de reciclamiento para organizar los cartoneros de San Justo y de La Matanza. Teníamos distintas zonas. Yo estaba a cargo de la de Lomas del Mirador. Otros compañeros de Catán, otros de Bonzi y otros de Barrio Los Pinos, y entre todos esos juntábamos ochenta carreros más o menos. Y luchamos, acampamos en la intendencia... estuvimos en el Concejo deliberante hasta que salió una ley, aprobaron una ley que era una reforma para regularizar a los cartoneros. Tener los seguros, tener... todo lo esencial para un trabajador en la calle"* (Entrevista 40, Cartonero).

El armado de la cooperativa les permitió cobrar un salario complementario. El salario que cobra a través de la cooperativa es una base, un piso que le permite la reproducción de su hogar en condiciones dignas. Luego, buscan vender el excedente para ver obtener más ingresos. La organización por sí sola no basta para conquistar derechos y mejorar las condiciones materiales de vida, también es necesaria la lucha colectiva: *"Mirá, ellos nos dieron el galpón en marzo y el galpón no estaba en condiciones, ya empezó ahí la lucha, ya de antes veníamos para que nos den el galpón...Y el año ese de 2019 estuvimos todo el año en la calle. En el Concejo Deliberante, en la plaza, en todos lados, hasta que se iba a regularizar a los cartoneros...ahí conseguimos el galpón, la maquinaria, equipamientos, enfardadora, todo, y nos fueron dando a cuentagotas, entendes"* (Entrevista 40, Cartonero).

Los trabajadores nucleados en VAIO (Vendedores Ambulantes Independientes de Ounce) que se organizan en el MTE (Movimiento de Trabajadores Excluidos) y la UTEP (Unión de Trabajadores de la Economía Popular), desarrollan numerosas acciones colectivas de solidaridad, entre ellas la ayuda a manteros que por razones de salud y/o edad ya no pueden trabajar; el reparto de comida para gente en situación de calle

y el funcionamiento de un comedor en Pichincha 282, sede de esta organización. La organización VAI O cumple un papel preponderante en organizar el trabajo cotidiano y en la mejora de las condiciones laborales y de vida. Se registra a las y los vendedores, se impulsa la concientización sobre el respeto de los horarios de venta (nunca antes de las 10 de la mañana y hasta las 18), sobre la conveniencia y necesidad de mantener y dejar limpias las veredas al término de la jornada laboral y no ofrecer para la venta artículos, indumentaria y/o calzado que pudieran competir con los productos que venden los comercios. Asimismo, realizan colectas de dinero para pagar el alquiler y alimentos a personas que por edad o alguna enfermedad no pueden continuar trabajando. Si algún trabajador o trabajadora de la vía pública sufre un robo de sus mercaderías o les son destruidas por parte de la policía, se invita a compañeros/as de la organización y otros pares a realizar una colecta para que los damnificados/as puedan volver a adquirir su mercadería.

Otro aspecto fundamental de la organización cooperativa de trabajadores/as informales es la red de comedores comunitarios que brinda alimentación y tareas de cuidado a los niños/as de los barrios más carenciados. Antes de la pandemia, esta tarea se complementaba con el sistema de educación formal, como nos cuenta una entrevistada que es cocinera en comedores populares: “[antes de la pandemia] *teníamos un horario, ponele, arrancábamos a las 2 de la tarde. Siempre se hizo a las 2 de la tarde la comida acá, porque los chicos van al colegio jornada completa, entonces de día comen el colegio, entonces nosotros dijimos para que tengan a la noche para comer, que hay lugares donde no tenían, lo hacemos a la noche, a la tarde, tipo 7 ya se entrega la comida. Se hace la merienda, que se entrega a las 5, y la comida a las 7 de la tarde. Y bueno, se trabajaba más o menos tranqui. Se hacía la merienda.* (Entrevista 35, cocinera en comedores populares). Estas tareas de cuidado contribuyen a las familias de recicladores urbanos y otros trabajadores/as informales con el objetivo de garantizar la alimentación familiar en un contexto de alta inflación e ingresos inestables.

Como pudimos ver hasta aquí, los trabajadores y trabajadoras informales están expuestos a largas jornadas laborales con grandes exigencias físicas. En el caso de los asalariados informales, las entrevistas muestran una falta de autonomía y la exposición permanente a las arbitrariedades de los patrones, además de los bajos sueldos. En el caso de las actividades organizadas de manera cooperativa, como los cartoneros y vendedores ambulantes, la organización colectiva les permite solucionar algunos de los aspectos más problemáticos de sus trabajos y a la vez apoyarse en organizaciones colectivas como los comedores populares para garantizar su alimentación y otras tareas de cuidado. De todas maneras, la construcción colectiva también demanda tiempo y no dejan de ser ocupaciones que proveen un salario de subsistencia. La irrupción repentina de la pandemia y su rápida propagación como veremos en el siguiente apartado afectó más las condiciones de trabajo y de vida la clase trabajadora informal en relación a la clase trabajadora formal porque es la que más depende de “poner el cuerpo cotidianamente” para lograr su reproducción social y no cuenta con acceso a mecanismos legales de protección en el trabajo.

3.2.1 Cuidadoras de ancianos y niños

Respecto de las condiciones de pre-pandemia las entrevistas mencionan que son monotributistas, facturan a empresas o trabajan sin registro para familias, cuidando niños o adultos mayores quienes necesitan asistencia durante el día o la noche. Al ser un rubro ejercido por mujeres quienes se encargan del inicio de la vida y de la última etapa de ella aparecen sueldos muy bajos y agotadoras jornadas laborales. Antes de la pandemia trabajaban un promedio de 40 o 45 hs. semanales, pero luego de ella, la cantidad de las horas se extendió bastante. En palabras de las entrevistadas, ven el trabajo de cuidado como una prolongación de cuestiones dedicadas a servir al otro. “A: *Haciendo un paneo histórico, creo que las tareas de cuidado están asociadas a la esclavitud, a lo largo de la historia, y se fueron transformando en un trabajo asalariado, pero que nunca dejaron de tener este dejo de esclavitud. O sos la criada, o sos la que limpia, o sos la que cuida al pibe, digamos*” (Entrevista 5, Niñera). Las condiciones de contratación de las personas son principalmente monotributistas, por lo cual no acceden a derechos plenos asociados al trabajo asalariado formal: “F: *¿y trabajás en relación de dependencia en estos casos. E: En general me lo tengo que pagar yo.*” (Entrevista 6, Cuidadora de ancianos). Como señalamos al inicio del documento, existe una brecha importante de acceso a derechos

entre monotributistas y asalariados registrados. En el caso de monotributistas, esos derechos incluyen principalmente el descuento jubilatorio y la obra social.

Ya en el momento previo a la pandemia, las jornadas laborales de este grupo de trabajadoras eran agotadoras: *“EL: Me gustaría trabajar menos horas, o tener al menos dos francos seguidos por lo menos, porque es bastante agotador, ¿me entiendes? Como que es un trabajo desgastante y uno necesita porque... incluso cuando faltó gente también trabajamos 16 hs. Trabajamos y trabajamos... EL: Bueno, en mi caso, por ejemplo, mi marido nunca le gustó que yo, por ejemplo, que tenga que trabajar 16 horas. Pero económicamente, con un sueldo, si tenés haciendo tu casa no te alcanza, entonces vos querés vivir mejor, querés tener una vida digna, entonces tenés que trabajar por eso.”* (Entrevista 13, Cuidadora en un geriátrico). Tal como plantea esta entrevistada, las largas jornadas de trabajo son necesarias para poder tener un ingreso que permita sostener una familia. Al ser empleadas como trabajadoras autónomas, no tienen derecho a paritarias anuales, lo cual en un país con alta inflación como Argentina significa que sistemáticamente sus ingresos quedan retrasados respecto de la inflación.

Otra de las entrevistadas también resaltó las altas exigencias de sus jornadas laborales, que incluyen los fines de semana además de las 40 horas semanales que trabajan regularmente *“Q: lunes a viernes hago 8 horas, algunas veces que yo lo noto como muy ansioso o que no duerme voy una vez a la semana a la noche y los sábados trabajo 24 horas y de lunes a viernes los lunes entro a la noche así descanso domingo y lunes y claro en la semana hago 40 horas y sábados 24 horas”* (Entrevista 21, Cuidadora de ancianos).

El panorama que plantean las cuidadoras es desolador respecto a sus condiciones de trabajo e ingresos. Es un sector informal que tiene la característica de emplear principalmente mujeres. Las trabajadoras de cuidado tienen jornadas muy extensas e ingresos bajos. Además de ello, es un trabajo que demanda muchos esfuerzos físicos y psicológicos, ya que la atención de enfermos siempre genera mayores demandas. En el caso de las trabajadoras incluidas en este análisis, no se encontraron importantes diferencias entre aquellas contratadas por agencia y aquellas que realizan la tarea de manera autónoma. En ambos casos los ingresos son magros y las jornadas de trabajo son extensas y demandantes, tanto en el plano físico como psicológico. Tal como veremos en el capítulo siguiente, estas exigencias se multiplicaron en pandemia para las cuidadoras, generando situaciones de mucho estrés laboral.

3.3 Pequeños/as comerciantes

La situación de la pre-pandemia en Argentina, como se describe en este informe, fue una situación de crisis económica con indicadores altos de inflación, endeudamiento y crecimiento de la desocupación, en este contexto los comerciantes trabajaban jornadas laborales largas, los costos de sus comercios eran altos y la ganancia baja. En la pre-pandemia los comerciantes extendieron sus jornadas laborales de 8 a 10 u 12 horas diarias de venta, por ejemplo, de 8 de la mañana a 20 o 22 hs, más allá de lo que requiere la compra de insumos en verdulería o panadería que conlleva ir a comprar al mercado central en el Gran Buenos Aires a las 4 o 5 de la mañana, para tener lista la mercadería a las 8 hs en sus comercios.

En este sentido, los entrevistados definen al trabajo como “esclavo” por la cantidad de tiempo que les insume de sus vidas, cortando cualquier actividad por fuera del negocio: *“E: Y por lo general todas estas horas que trabajas, 60 horas a la semana, ¿cómo afecta al tiempo que tenés para dedicarle a tu familia u otras actividades sociales? E: Y actividades sociales como que... uno no tiene mucho. EN: Claro. E: Porque uno se la pasa... este trabajo en sí es muy esclavizante. El rubro este de gastronomía es muy esclavizante porque uno no tiene sábado, no tiene domingo, no tiene feriado, tiene un franco semanal...”* (Entrevista 52, Pequeño comerciante). Varios de los entrevistados aluden a las consecuencias de sus trabajos en el cuerpo, dolores de piernas, aquellos que están en la verdulería o restaurante y pasan mucho tiempo parados, también al ritmo acelerado en los años previos a la pandemia.

En el marco de las extensas jornadas laborales, muchos de los comerciantes lograron construir sus comercios a partir de un emprendimiento familiar, donde toda la familia trabaja, incluyendo a hijos que atienden los

comercios durante el día o acompañando al padre al mercado a comprar verdura o elaborar el pan muy temprano al alba. *“Sí, por suerte sí. Sí, como te repito, somos familia y es algo como que nos apoyamos todos mutuamente y la luchamos juntos, tiramos todos para el mismo lado”. En que pudimos cumplir nuestro sueño, que pudimos hacer algo que siempre soñamos los cuatro de tener nuestro propio negocio, de que mi marido dejara de trabajar para otra persona, que trabaje para él. Treinta y pico de años trabajando para otra persona que cuando se fue de ahí ni las gracias le dio, nada... Porque como él renunció no le pagó absolutamente nada.* (Entrevista 52, Pequeño comerciante).

Las ventajas en la apertura de comercios que, en muchos casos, se hace a partir de la indemnización de trabajos asalariados de muchos años en fábricas o empresas. Los negocios se van adaptando según la demanda los clientes. Por ejemplo, una rotisería se fue adaptando al público que le iba a comprar en los almuerzos, de los trabajadores del barrio. *“E: fuimos cambiando a medida de la demanda, de los clientes”* (Entrevista 2, Pequeño comerciante). En el análisis de las entrevistas observamos que existe una tensión entre la autonomía, como percepción de ascenso social, ligado a la posibilidad de marcar los tiempos laborales, las exigencias y como tensión las largas jornadas laborales que conlleva poder sacar el trabajo adelante. Muchos están disconformes con la cantidad de horas y la ganancia que deja el negocio. *“F: Y no, no estoy satisfecho, no tanto. Son muchas horas de trabajo y bueno no... La verdad que no deja ganancia”* (Entrevista 54, Pequeño comerciante).

Las ventajas que emergen de las entrevistas es que la autonomía laboral, la posibilidad de marcar los propios tiempos, de organización el tiempo laboral y personal en el día a día. Asimismo, se observa también la libertad de no tener jefe ni capataz, o mejor dicho en palabras de los entrevistados, “ser su propio jefe”, la posibilidad de no rendir cuentas o estar atado a rutinas y reglas dependientes de cuestiones ajenas a su vida. Esta posibilidad de organización del tiempo que aparece en las entrevistas, hacer trámites, ir al médico o tener la disponibilidad de optar por acomodar el tiempo de trabajo. Esta posibilidad de organización del tiempo se tensiona con las largas jornadas de trabajo para poder acceder a alguna ganancia y lograr llevar el negocio adelante, los costos, los problemas con los proveedores, la situación económica del país y mantener el negocio a flote son algunas de las preocupaciones.

► 4 Las experiencias de trabajo durante la pandemia

En el presente capítulo indaga acerca del impacto de la pandemia en las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras entrevistados. Como pudimos ver en el capítulo anterior, el punto de partida de los diferentes sectores es diverso, tanto en la cuestión de condiciones de trabajo como en la posibilidad de organización colectiva para garantizar ciertos derechos en un contexto tan cambiante. A continuación, analizaremos cómo impactó la pandemia en las jornadas de trabajo, las exigencias físicas y psicológicas y en los ingresos de los trabajadores y trabajadoras y cómo se afectaron sus dinámicas familiares, entre otros temas relevantes. Como podemos ver, ningún sector estaba plenamente preparado para afrontar la pandemia, lo cual puso una exigencia muy alta en el mundo del trabajo, tanto formal como informal.

4.1 Trabajadores y trabajadoras formales

El inicio de la pandemia de Covid-19 implicó profundos cambios en las rutinas laborales de los/as trabajadores/as esenciales empleados en el sector formal de la economía. En esta sección analizaremos cómo los propios trabajadores/as reflexionan sobre esos cambios y qué estrategias llevaron adelante en sus lugares de trabajo para continuar con sus tareas ante la nueva realidad epidemiológica. Cabe señalar que se trata de sectores de empleo con alta regulación estatal que cuentan con un piso de derechos adquiridos y cuyas actividades se encuentran pautadas por convenios colectivos de trabajo.

Durante la pandemia, estos derechos fueron reforzados por la prohibición de despidos y, en el caso del sector privado, por el programa ATP mediante el cual el estado se hizo cargo de parte de los salarios. Con respecto a los riesgos específicos asociados al trabajo en pandemia, estos trabajadores y trabajadoras contaron con licencias con goce de sueldo para grupos de riesgo; licencias para el cuidado de niños/as en edad escolar y la declaración del COVID-19 como enfermedad profesional en los casos de las y los trabajadores excluidos del aislamiento social. La reflexión sobre la importancia de estos derechos adquiridos aparece en varias entrevistas, como es el caso de un operario de una fábrica alimenticia, que nos contó lo siguiente respecto de las licencias: *“M: Y en relación a, vos decías que era más o menos 300 varones y 200 mujeres, ¿cómo jugó ahí el tema de las licencias? ¿Las trabajadoras tuvieron las licencias por hijos? J: Ahí sí, porque el Estado intervino con esto, y les dieron las licencias a las mujeres y a los enfermos, los pacientes con riesgo. M: ¿Eso se cumplió? J: Sí, se cumplió. Eso sí se cumplió. M: Y dentro de los contratos J: Sí. M: Ay, perdoname, ¿qué me decías? J: No, que eso se cumplió.”* (Entrevista 31, Operario fábrica alimenticia).

Más allá de este piso de derechos, la realidad del trabajo durante la pandemia presentó importantes desafíos para este sector de la clase trabajadora. Para ellos/as, tener que continuar con sus tareas en marzo del 2020 se tradujo en miedo e incertidumbre respecto de su propia salud y la de sus compañeros y seres queridos. Por ejemplo, Román, que está empleado como cajero en un supermercado, contó que trabajar en la pandemia fue *“Horrible. Horrible desde el primer momento. Veía que no se sabía nada con el virus. Y uno, no es que iba a trabajar, uno estaba obligado a ir a trabajar, una cosa de locos. Uno tenía que ir obligado a trabajar en el primer periodo en el que no se sabía nada, y no estaba bien en claro cómo era el contagio, cómo te tenías que cuidar. Y nosotros íbamos y nos encontrábamos con una sucursal que no estaba preparada, no había un cumplimiento de protocolo.”* (Entrevista 12, Cajero de supermercado). También Micaela, que trabaja haciendo limpieza en un hospital, contó en su entrevista que iba a trabajar *“con mucho miedo. Mucho miedo, porque... no sé si te acordás que decían que dónde te agarraba la restricción te quedabas. Yo decía... yo más pensaba por mi familia. Si me si agarra en el hospital, me tengo que quedar en el hospital, ¿qué hago con mi familia? ¿Cómo les paso la plata para que coman, cómo los voy a ver? Ese era mi miedo.”* (Entrevista 27, trabajadora de limpieza en un Hospital).

Estos dos fragmentos de entrevistas resumen muy bien los sentimientos expresados por la mayoría de los entrevistados/as. Ellos/as están empleados en sectores esenciales de la economía y no tuvieron opción

de quedarse en sus casas al inicio de la pandemia. Esto generó sentimientos de angustia, miedo e incertidumbre respecto de la posibilidad de contagiarse en el trabajo y perjudicar a sus familias. Carlos es un enfermero que estaba empleado en una guardia de un hospital al inicio de la pandemia, y cuenta también la particular experiencia de comenzar a recibir pacientes con Covid: "En algún momento, recuerdo como que comenzaba dudar: "¿y si me contagio?"; tenía el temor de contagiar a los demás, a mi entorno familiar. Como que ya empecé a tener ese temor y como que me va a defensas, como que me venía un bajón de estar ahí en la guardia en ese momento. Recuerdo siempre a mi compañera que me dijo: "Bueno, para eso estudiamos, para eso elegimos la carrera; de hecho, estamos aquí porque nos gusta ayudar a las personas. Esta gente nos necesita y por eso estamos acá". Ahora nos tocó a nosotros. Tenemos que estar nomás. No me olvidó porque eso fue lo que me dio fuerza a seguir en ese momento." (Entrevista 28, Enfermero en hospital público). En este caso, y en otros entrevistados/as del sector de salud, el sentimiento de miedo e incertidumbre estaba acompañado también por el orgullo de realizar un trabajo de servicio a la comunidad en un contexto de emergencia.

Con respecto a las condiciones de trabajo al inicio de la pandemia, las entrevistas plantean una dinámica de negociación y lucha para determinar los protocolos de cuidado; pero partiendo de un piso de derechos garantizado por la regulación estatal del trabajo y la presencia de la organización sindical. En primer lugar, los/as entrevistados señalan que en los lugares de trabajo se debió realizar una re-organización de turnos y horarios para poder garantizar el servicio esencial en el nuevo contexto. Por ejemplo, en el Subte la empresa redujo la cantidad de horas de trabajo para poder organizar las burbujas entre trabajadores/as: "M: ¿Trabajaste más horas, menos horas, con la pandemia? E: Menos horas. M: Menos. E: Al principio trabajábamos normal y después empezaron a hacer burbujas. M: ¿A partir de cuándo fue eso? E: No, no me acuerdo. M: ¿Empezó en marzo, abril, mayo? E: Y, por ahí cambió todo, sí. Empezamos a trabajar separados en burbujas en letras A y B un día iba la A, la letra A, y al otro día iba la letra B. También hubo un momento en el que dos días descansábamos, y dos días trabajamos. Lo que pasa que fue tan dinámico que fue cambiando y variando todo muchísimo." (Estela, Conductora en el subte).

La organización de burbujas para garantizar el servicio también tuvo en cuenta las licencias de trabajadores y trabajadoras que por diferentes razones se encontraban exceptuados/as de realizar sus tareas. Tal es el caso de los mayores de 60 años, aquellas personas a cargo de niños/as, y los pacientes con enfermedades de riesgo: "EN: Y, en esto de contratación de más personal, para, por ejemplo cuando alguien estaba aislado, ¿cómo hacían? Por ejemplo, en tu caso, que eran tres en el turno, si había alguien que... ¿hubo casos de aislamiento...? E: Sí, sí, compañeros hubo varios que se contagiaron de Covid, eh... pero si, a pesar del personal que tenía el hospital, como tuvo que dar licencia a las personas que tenían factores de riesgo, contrató, contrató un personal exclusivo para, para tener pacientes con sospechas de Covid." (Entrevista 10, Enfermera en hospital). Si bien por lo general las entrevistas mencionan que las empresas dieron las licencias a los grupos de riesgo, existieron casos de trabajadores/as precarizados que tuvieron mayores dificultades para acceder a ese derecho.

También en los supermercados y en las fábricas alimenticias relevadas, las empresas realizaron contratación de personal para poder cubrir a aquellos licenciados por diferentes motivos. En algunos casos, es importante señalar que estos nuevos trabajadores/as se incorporaron con menos derechos que los trabajadores/as de planta. Un caso paradigmático es el de las fábricas de alimentos, que incorporaron personal joven proveniente de empresas de comida rápida que no podían abrir al público. Como nos cuenta José, un operario de la fábrica, para poder suplantar a los trabajadores/as licenciados la empresa trajo a "contratados -que el gobierno dejó, abrió ese panorama de que las empresas que no tenía trabajo se la pasen a otros- ahí nos empezaron a sacar a nosotros y a dejar a los pibes nuevos contratados que ya ahora no queda ninguno, hace un mes. M: ¿Estos trabajadores nuevos eran compensar a aquellos que estaban enfermos, con licencia, o los que estaban dispensados? J: Claro, exactamente, sí. Con el acuerdo este que se hizo con [empresas de comida rápida]... Los que estaban en las líneas los formaban a los pibes estos, si no sabían nada sí. Aparte les hicieron laburar extra, los hicieron ir todos los días. Extras hacían todo el tiempo. M: ¿Y la planta cambió en ese tiempo o no? ¿Cómo? J: ¿La qué? ¿La planta? M: Sí. J: No, estaba re tranquila, porque lo querían ellos era producir. Ellos querían producir, y como sabían que estaban con los contratados, no decían nada." (Entrevista 31, Operario fábrica alimenticia). En el caso de esta empresa, la pandemia brindó la oportunidad para incorporar una mayor proporción de

trabajo precario en la planta, con trabajadores jóvenes que no tenían derecho a la continuidad laboral y que por su falta de experiencia en el lugar de trabajo no podían reclamar por mejores condiciones.

Una vez determinados los turnos de trabajo, las licencias y las nuevas incorporaciones; las patronales debieron establecer los protocolos de cuidado para poder realizar las actividades laborales con el menor riesgo posible. Con respecto a ello, las entrevistas brindan un panorama de improvisación por parte de las empresas y una alta conflictividad en los diferentes lugares de trabajo. En el caso de los supermercados, por ejemplo, las entrevistas mencionan la falta de cuidados con la que tuvieron que realizar sus tareas una vez que comenzaron las restricciones: *"no se sabía nada con el virus. Y uno, no es que iba a trabajar, uno estaba obligado a ir a trabajar, una cosa de locos. Uno tenía que ir obligado a trabajar en el primer periodo en el que no se sabía nada, y no estaba bien en claro cómo era el contagio, cómo te tenías que cuidar. Y nosotros íbamos y nos encontrábamos con una sucursal que no estaba preparada, no había un cumplimiento de protocolo. La sucursal hasta hoy en día no tiene un protocolo interno de seguridad e higiene contra el Covid [...]"* (Entrevista 12, Cajero en supermercado). Una situación similar se vivió en una empresa de colectivos, que, según nuestro entrevistado, no brindó garantías para el trabajo durante la pandemia: *"M: ¿Consideras que tu empresa te informó correctamente sobre los riesgos de los trabajadores? D: No. Considero que nos expusieron demasiado. M: Los expusieron demasiado. D: Sí M: Tuvieron muertos o compañeros gravemente [enfermos] eh digamos. D: Sí, ambos. M: Ah, ¿Sí? D: Sí, cesaron un par de compañeros. Familiares de compañeros, un montón también. M: ¿Crees que tu salud o la de tu familia estuvo en riesgo por tener que trabajar durante la pandemia? D: Sí, particularmente por el medio en el que estamos nosotros. Estamos expuestos todo el tiempo..."* (Entrevista 4, Chofer de colectivos).

Una situación algo diferente se vivió en los hospitales, que organizaron el trabajo de una manera más segura para poder estar en la primera línea de la pandemia: *"EN: ¿Y consideras que el hospital te informó correctamente sobre los riesgos que tenían los trabajadores y trabajadoras en esta situación de emergencia sanitaria? E: Sí, sí, se nos informaba, o sea nosotros recibíamos información a través de los mails que nos mandaba la... sobre todo, todo el personal de enfermería que trabaja en infectología se encargaba de mantenernos al tanto de todo [...] y siempre tuvimos los insumos, nunca nos faltó, digamos, elementos de protección. Es más, nos dieron escafandras a cada uno, así para personalizarla, que tengamos cada uno y no usamos la del otro."* (Entrevista 12, Enfermera en sanatorio privado). En este caso, al igual que en el de otros trabajadores/as de la salud, las entrevistas señalan que el trabajo se organizó de manera segura desde un primer momento. Más allá de ello, como veremos más adelante, la pandemia tuvo un costo alto para los trabajadores/as en términos de su propia salud y también por las exigencias de jornadas de trabajo más largas e intensas.

Ahora bien, más allá de las políticas iniciales de las empresas u organismos públicos, en las entrevistas se señala la importancia de la presión que los propios trabajadores y sus organizaciones sindicales podían ejercer para que se respeten los protocolos de cuidado. En los relatos se mencionan numerosas medidas de fuerza realizadas durante la pandemia, incluyendo asambleas, paros, reuniones con las patronales y la auto-organización de los cuidados. En el caso del subterráneo, por ejemplo, si bien la empresa organizó turnos reducidos de trabajo para poder respetar las burbujas, los entrevistados/as consideran que los protocolos de cuidado fueron insuficientes. Ante la falta de una política clara de la empresa, los propios trabajadores asumieron esta responsabilidad: *"nosotros, tomamos como tarea el tema de la seguridad e higiene en el trabajo, bueno ya estaba desde antes, la tomamos para que no nos haga falta alcohol en gel, jabón líquido, ni papel higiénico, y bueno lavandina y eso, para ahora que se abrió el comedor hace un par de meses. M: Con lo cual era algo que lo decidieron y lo armaron los trabajadores y no la empresa. E: Exigimos a la empresa que nos dieran todos los materiales y los repartimos y nos ocupamos que no falte en los baños y en los vestuarios."* (Entrevista 1, Conductora en el subterráneo).

Algo similar ocurrió en una empresa de colectivos donde trabaja uno de los entrevistados. Según nos cuenta, ante la falta de un protocolo de cuidados, los trabajadores tuvieron que presionar a la empresa mediante reuniones y asambleas: *"Tuvimos varias asambleas. Los protocolos prácticamente se los arrancamos a la empresa, porque no venía nada [...]"* M: ¿Por qué? ¿Porque no quieren gastar gaita? Eso es básicamente. D: Sí. No quieren poner un mango. No quieren poner un peso en el servicio. Te das cuenta. Las escaleras, los pisos bajos, hace un montón que están puestos y nada. Los colectivos son los mismos que hace 30 años atrás. Les cambian

la carrocería pero son los mismos. Y nosotros estamos ahí arriba del motor. Tremendo." (Entrevista 4, Chofer de colectivos). En este caso, la falta de un protocolo de cuidados contra el Covid-19 se inscribe en la histórica política de la empresa de ahorrar recursos a costa de la seguridad de los propios trabajadores/as.

Esta falta de cuidados y protocolos también se dio en el caso de uno de los supermercados donde realizamos entrevistas. A diferencia de los casos anteriores, en este caso nuestro entrevistado considera que el sindicato no colaboró en las disputas con las empresas. Según nos cuenta, la política de la empresa fue muy insuficiente: *"Lavate las manos y usá barbijo, y tomá distancia de 1 metro y medio con la gente. Ese fue todo el protocolo que existió. Así que imaginate cómo vivimos todo desde el primer momento. Tuvimos una desidia, no sólo patronal, sino del sindicato. El sindicato en el momento más duro de la pandemia, que fueron esos 40 días que cerró todo, para comunicarnos con el sindicato teníamos un 0800. Las puertas del sindicato estuvieron cerradas. Imaginate lo que fue eso. Teníamos que llamar a un 0800 si queríamos saber algo. Una cosa de locos."* (Entrevista 12, Cajero en supermercado). Ante la falta de cuidados y protocolos por parte de la empresa, los trabajadores/as querían recurrir al sindicato, que en este caso no brindó el apoyo necesario para garantizar los protocolos.

La realidad del sector de supermercados contrasta con otros sectores con sindicatos de base o con un patrón pre-existente de auto-organización de trabajadores. Un ejemplo de lo primero es el caso del subterráneo, donde luego de unos meses de trabajo en horarios reducidos, la empresa intentó volver a los horarios de la pre-pandemia. La comisión interna de la empresa organizó varias medidas de fuerza, incluyendo un paro, para que se sigan respetando los protocolos: *"M: ¿Tuvieron algunos días de huelga? K: Claro, 1 día, después eran paros de 1 hora, ponele. M: ¿Qué es lo que se demandaba, las principales reivindicaciones? K: Y, más que nada las condiciones laborales, o sea y en el ámbito, lo que era el lugar del trabajo. Porque cuando empezó a ceder este tema del Covid – que nunca cedió en realidad- empezaron a querer romper las burbujas, a que se empezara a trabajar de otra manera y bueno los compañeros se negaron, porque los contagios siguieron, o porque ¿qué pasó? Tanto la para la empresa como para ciertos personajes nuestros, vos siempre te contagiabas fuera del ámbito del subte, no sé de dónde lo sacaban, pero bueno, vos siempre te contagiabas afuera: porque fuiste a hacer un mandado, porque fuiste al kiosco, pero nunca te contagiabas en el subte. Entonces bajo ese parámetro, obviamente, siempre buscaban avanzar en beneficio de ellos. M: ¿Y lograron conseguir por lo que lucharon? K: En gran medida sí, costó un montón porque recién el compañero, a un delegado, le habían pedido el desafuero y lo habían judicializado, querían mandarlo a juicio y demás, el tema es que al mandarlo al desafuero lo iban a echar."* (Entrevista 15, conductora del subte)

Otra experiencia de organización colectiva en el marco de la pandemia se dio en una fábrica alimenticia. En esta empresa, los protocolos de cuidado los impusieron los propios trabajadores mediante una medida de fuerza, tal como nos cuenta Agustina, que es operaria en una línea de producción: *"El miedo de cada uno, y la historia particular de cada uno hacía que sí, que estallara porque... en un sentido, se parara la planta porque... para que nos den las condiciones dignas y seguras. Y bueno, se llenó de alcohol en gel por todos lados y ellos... para ellos era suficiente. Y después tuvieron... Después llegaron las divisiones, las mamparas, pero mucho después."* (Entrevista 17, Operaria en fábrica alimenticia). Luego de realizar un paro y diversas medidas de fuerza, la empresa garantizó protocolos mínimos de higiene y seguridad. Sin embargo, nuestros entrevistados contaron que en un principio estos protocolos no se aplicaban a los trabajadores/as tercerizados, por los cuales había cuidados de "primera" y cuidados de "segunda". En particular, la empresa no garantizaba servicio de transporte para trabajadores/as tercerizados, lo cual también se revirtió gracias a la organización colectiva: *"Bueno, el tema también de los micros. Que, hace poco recién, podemos viajar tranquilos en los micros porque nos permitieron. Porque nos colábamos, porque nosotros que somos tercerizados viajamos en colectivo. Ellos a los operarios les daban micros que pasaban cerca de sus casas. Entonces, nosotras dijimos si los cuidan a ellos ¿por qué no nos cuidan también a nosotros, los tercerizados? Sí, somos la misma cantidad, porque hay muchos. No, sólo de limpieza. Están los de mantenimiento, los que cortan pasto."* (Entrevista 51, Trabajadora de limpieza en fábrica alimenticia). Según nos cuenta esta entrevistada, los trabajadores/as de limpieza se organizaron para exigir que la empresa les brinde también a ellos el servicio de transporte. Con la ayuda del sindicato y varias reuniones con la patronal, lograron tener el mismo derecho que los trabajadores/as efectivos.

Tal como analizamos hasta aquí, en el sector formal de la economía los protocolos y cuidados fueron resultado de negociaciones y conflictos entre la patronal, los trabajadores/as y las organizaciones sindicales. Por lo general, los entrevistados/as cuentan que al inicio de la pandemia los protocolos fueron insuficientes y que a partir de los reclamos y la participación sindical se fueron estableciendo nuevas medidas de seguridad. Las diferencias entre lugares de trabajo aparecen en primer lugar respecto de la rama de actividad, ya que los trabajadores/as de hospitales afirman que en sus lugares de trabajo los protocolos se establecieron tempranamente y con un alto nivel de cuidado. En segundo lugar, observamos que el rol del sindicato y/o la comisión interna sindical también influyeron en el establecimiento de medidas de cuidado. Aquellos lugares de trabajo con fuerte presencia sindical de base y/o con procesos de organización autónoma, lograron imponer cuidados adicionales a los propuestos por las empresas. El caso emblemático es el de los trabajadores de subterráneos. Por otra parte, en sectores con sindicatos ausentes, las empresas mantuvieron la precariedad de los protocolos durante toda la pandemia.

Ahora bien, más allá de las diferencias en el tipo de tareas realizadas y en los protocolos propuestos por las patronales, el trabajo esencial durante la pandemia implicó importantes consecuencias para trabajadores y trabajadoras esenciales; tanto en lo que respecta a su salud como en su organización familiar. Con respecto a la salud, en las entrevistas se menciona mayor estrés psicológico por realizar las tareas en un contexto de pandemia y también algunas consecuencias del uso de barbijos y materiales sanitizantes para la piel de la cara y de las manos. Con respecto al impacto psicológico, una de las trabajadoras entrevistadas nos cuenta que *"la ART me aconseja junto con mi medica personal, que tuviera una entrevista con una psicóloga y así lo hice y ahora estoy en tratamiento, estoy en terapia o sea con una psicóloga personal y además me llama la psicóloga de la empresa. Yo colapsé mentalmente por las pérdidas, las angustias, ah y ahí a los 15 días del Covid, que yo tuviera el alta del Covid fallece mi tía, la única tía que tenía, que me quedaba, así como de forma súbita. Así que fue una seguidilla de cosas, que sumadas al Covid hicieron un colapso emocional digamos, más que nada"* (Entrevista 15, conductora en el subterráneo). También la historia de Erika, una trabajadora de limpieza en un hospital público, nos muestra el impacto psicológico de trabajar en un contexto de Covid-19: *"cuando entré había tipo como en la cárcel, habían puesto las puertas de chapas, antes en las salas vos entrabas así no más y salías, como si nada; y entro y al ponerme el mameluco, todo lo que tenía que ponerme, empecé a acelerarme, acelerarme, no podía, me daba mucho miedo entrar, porque ya había gente ahí, no estaban entubados pero, no pude entrar, pero porque yo era la que, fue feo fue una reacción muy fea la de entrar a limpiar, la gente se estaba muriendo."* (Entrevista 32, Trabajadora de limpieza en hospital). En el relato de Erika, aparece una mención al impacto psicológico de trabajar en un hospital durante la pandemia, lo cual implicó la interacción con pacientes y familiares en una situación de crisis sanitaria. Este punto también es mencionado por Micaela, también trabajadora de limpieza en un hospital: *"Me angustiaba mucho porque también veía los familiares en los pacientes que no lo podían ver. Que no los podían ver, cómo sufrían, y es feo porque el día de mañana, digo yo, no voy a tener a mi mamá y a mi papá y no los voy a poder ver."* (Entrevista 27, Trabajadora de limpieza en hospital).

Finalmente, sin duda el mayor impacto de la pandemia en la salud de trabajadores esenciales se dio por los brotes de Covid en los lugares de trabajo, como comentaron entrevistados que trabajan en supermercados, fábricas de alimentos, subtes y colectivos. En el caso de una empresa de colectivos, la enfermedad produjo contagios y fallecimientos entre los trabajadores: *"M: ¿Pensás que las medidas que tuvieron fueron suficientes para controlar los riesgos asociados a la pandemia? D: No, insuficientes. De hecho, tuve muchos compañeros contagiados, propiamente en el trabajo [...] Contagiados tuvimos muchos, no tengo el número. Pero que fallecieron, por COVID, 1, 2, 3 compañeros fallecieron."* (Entrevista 4, Chofer de colectivos). Una situación similar ocurrió en el subterráneo, con un importante número de contagios y 15 fallecidos por COVID: *"Nosotros lo exigíamos como del mismo modo del mismo modo que todos los años nos dan la vacuna de la gripe- que no es obligatorio, ¿no?- bueno del mismo modo nosotros pedíamos que nos vacunen contra el Covid y eso nos llevó a cantidad de contagios, 15 compañeros fallecidos."* (Entrevista 15, Conductora en el subterráneo). Es importante señalar que estos brotes de contagios y fallecimientos tuvieron un gran impacto emocional en los trabajadores/as, que tuvieron que continuar con sus tareas a la vez que veían enfermar y fallecer a compañeros de trabajo.

Además del impacto emocional y afectivo de los brotes de Covid en los lugares de trabajo, el tránsito por la enfermedad dejó secuelas a aquellos trabajadores que se contagiaron. Micaela nos cuenta que la principal

consecuencia es una sensación de agotamiento: “M: Sí, tengo cansancio, agotamiento, agotamiento total En: Y es agotamiento, ¿lo ves en el cuerpo solamente o en qué, por ejemplo? M: Y, sí, en el cuerpo. Porque no sé si, también, desde que me agarró COVID camino dos cuadras y ya estoy súper agitada, re cansada.” (Entrevista 27, Trabajadora de limpieza en hospital) José, un operario de la fábrica alimenticia, también se refiere a las secuelas que le dejó la enfermedad: “M: ¿Y vos cuándo te contagiaste? ¿Al inicio de la pandemia? J: No, yo me contagié en Agosto, Septiembre, por ahí. M: ¿la enfermedad te generó alguna secuela o te generó algún tipo de malestar, de salud no sé, no solo físico sino también mental? J: Y, te deja secuelas un tiempo, después se te van yendo pero el cansancio y todo eso te queda. A veces parece como que no duermo viste, no descanso bien. También puede ser el ritmo de estrés que uno tiene. Te quedan secuelas.” (Entrevista 31, operario en fábrica alimenticia). Si bien se trata de casos leves que no dejaron secuelas físicas importantes, es importante señalar que se trata de trabajos con una exigencia física importante (operarios de fábrica que deben seguir el ritmo de la maquinaria o trabajadoras de limpieza) y a que no pudieron dejar de trabajar a pesar de tener fatiga post-covid.

Otra consecuencia del trabajo esencial fue la complicación de la organización familiar, en especial para las trabajadoras mujeres a cargo del cuidado de niños y ancianos. La suspensión de la presencialidad escolar afectó en particular a mujeres a cargo de niños en edad escolar que por algún motivo no habían podido acceder a una licencia. Esto nos cuenta Norma en el siguiente fragmento: “En: O sea que vos trabajaste todo este tiempo y... ¿Cómo hiciste para arreglarte con el resto de las tareas que había que cubrir en casa, sin la escuela?... ¿Cómo hiciste para organizar eso? N: Y no. Bueno, mi nene, como no iba al colegio, yo lo llevaba mi casa y apenas llega hacíamos la tarea que teníamos. A las clases de zoom nunca pude presenciar. Eso fue un bajón porque nunca pudo presenciar las clases que tenía el ala 1 de la tarde. Mi mamá lo cuida y ella cuida a otra sobrinita que también vive con nosotros y se le hacía imposible conectarse: no sabía cómo conectarse y tampoco quería aprender. Así que nunca presencié una clase de zoom con la señora; hacíamos la tarea parte.” (Entrevista 51, operaria de limpieza en fábrica alimenticia). Natalia, enfermera en un sanatorio privado, también reflexiona sobre este problema: “a mí me afectó mucho esto de transcurrir todo el proceso de mi hijo y no tener, obviamente estar muy cansada, y no tener el apoyo suficiente ni de, obviamente, ni de profesionales, ni de la familia, o sea todo el aislamiento es como que, a mí, en ese sentido me afectó mucho” (Entrevista 10, Enfermera en sanatorio privado).

En esta sección analizamos las dificultades del trabajo esencial de trabajadores/as formales durante la pandemia de Covid-19 en la Argentina. Este trabajo se dio en un marco de regulación estatal de las actividades que garantizaron derechos a los trabajadores como ser las licencias pagas para grupos de riesgo o personas a cargo de niños en edad escolar. Sin embargo, al momento de iniciarse la pandemia los entrevistados/as relataron que las empresas no desplegaron los protocolos necesarios para un trabajo seguro, por lo cual se iniciaron dinámicas de conflicto y negociación en los diferentes lugares de trabajo. En este sentido, la presencia de una organización sindical y la organización de trabajadores/as fue un factor relevante para que las empresas garantizaran protocolos de cuidado. A lo largo de esta sección pudimos ver que los trabajadores/as realizaron diferentes medidas de lucha incluyendo paros, asambleas y reuniones con la patronal para exigir estas medidas y lograr un ambiente de trabajo medianamente seguro. Más allá de la existencia de protocolos, la exigencia del trabajo esencial durante la pandemia generó en los entrevistados/as diferentes dolencias, malestar emocional y dificultades en la organización familiar; a la vez que todos los lugares de trabajo fueron afectados por brotes de Covid-19.

4.2 Trabajadores y trabajadoras informales

La pandemia impactó en distintas dimensiones de la vida de los trabajadores y trabajadoras informales. Al no tener un empleo regulado, el trabajo esencial de estas personas no tuvo ningún tipo de regulación orientada a proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras. En este apartado, nos centraremos en recuperar las experiencias vinculadas a la salud, las condiciones de trabajo y la organización de tareas domésticas y de cuidado al interior del hogar.

En primer lugar, las y los trabajadores mencionan el miedo que les generó la propagación de la pandemia. “E. ¿Y tenía miedo de contagiarte? E: Al principio sí. Del temor de lo que se vendía, por lo que decía en la televisión

le Tenía mucho miedo. Después como vi que no era tan alarmante en realidad cómo lo vendían por la televisión, lo tomé más relajado. En: Más o menos, ¿cuánto tiempo estuviste bastante alarmado? E: Desde que comenzó... como hasta que comenzó en marzo, en marzo comienza y ya en septiembre/diciembre baje más la guardia” (Entrevista 50, Asalariado informal, Comercio). A pesar del miedo, las y los trabajadores de la economía informal no pudieron permanecer mucho tiempo en sus casas y tuvieron que salir a la calle a trabajar, lo que inevitablemente implicó una gran exposición al virus. El medio de obtención de ingresos es poner el cuerpo, poner de manera presencial su fuerza de trabajo porque desarrollan tareas manuales, irremplazables por la virtualidad o la mecanización. Si bien esta es una característica de todos los trabajos esenciales, en este caso se trata de actividades más expuestas por carecer de medidas de protección incluidas para trabajadores formales. Su ámbito de trabajo es la calle, dependen de la sociabilidad presencial para obtener ingresos: el reparto de mercancías, la venta ambulante, las ferias, los comedores y merenderos, el cuidado de personas, requiere poner la fuerza de trabajo en movimiento en relación con los otros y de esa sociabilidad amplia depende la reproducción material del trabajador y su familia. Las medidas del Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (entre marzo y agosto de 2020) y con posterioridad de Distanciamiento Social Preventivo y Obligatorio implicaron una inflexión importante porque al afectar sustancialmente la circulación de personas generaron una profunda crisis en las actividades de servicios personales y comercio que dependen de esta sociabilidad cotidiana del pueblo en las calles. El confinamiento en los hogares y en los barrios, fue sufriendo resquebrajamiento porque se fue incrementando la necesidad de obtener ingresos.

Varios trabajadores nos contaron que se contagiaron en el trabajo. “Me contagié en Julio, Julio de este año. Y creo que fue por el trabajo. Dónde uno interactúa con más personas es aquí. Y es muy difícil controlar a las personas que entran aquí al controlar mucha gente: de qué se tienen que usar el tapa boca, de los temas de seguridad; o sea, hay que implementar un alcohol y había que decirle a todo el mundo que, por favor, ahí está el alcohol, y entraban personas y personas y había que decirle a cada uno que se echara alcohol, que se acomodara el tapaboca... Y aquí ha entrado mucha gente. Y de verdad que yo digo: donde pude contagiarme fue aquí, porque otro lado no creo” (Entrevista 50, Asalariado informal, Comercio). La pandemia empeoró sustancialmente las condiciones de trabajo de los trabajadores informales por varios factores: el aumento de tareas, la disminución de los salarios o ingresos, el descuento de los días que no pudieron trabajar por enfermedad, menor autonomía y más exposición a riesgos.

Durante los meses más difíciles de la pandemia hubo reducción de personal, lo cual afectó principalmente a los asalariados informales en pequeños establecimientos. “Sí, sí, por eso también nos reducimos. Nos turnamos: un día viene mi compañero y otro día yo voy yo. Ponele que trabajas 12 personas. De ahí te reducen cuatro personas. A la semana llegas dos veces o tres veces mínimo. Y si nos informaba siempre el dueño: “¿Sabes qué? vamos a reducir la gente por este tema que está pasando”. Aceptaba porque no había otra forma que cuidarse” (Entrevista 43, Asalariado informal, Verdulería y gastronomía). Los patrones con la excusa de que tenían que cumplir protocolos de cantidad de gente por metro cuadrado despidieron a muchos trabajadores. La disminución de las ventas los patrones las hacían recaer sobre las espaldas de los trabajadores. “No obvio que, en pandemia bajo, ¿viste? Entonces no. Tenía pensado hacer otra cosa. Ahora por lo menos trato de acomodarme de nuevo. Durante la pandemia no podía. Tenía para el día. No había más para hacer muchas veces. Tenías por lo menos. Por ahí... querías hacer otra cosa y querías pagar y podías hacerlo, pero no había... Se redujeron bastante mis ingresos. En: ¿Cuánto decís que se redujeron tus ingresos: mucho, poco, la mitad? Laburaba más cuando empezó la pandemia, con la restricción horaria empezamos a cerrar más temprano y ahí si se redujo casi una hora de laburo. (Entrevista 43, Asalariado informal, Verdulería y gastronomía).

En los pequeños comercios y talleres que concentran empleo informal, los protocolos y cuidados de los trabajadores frente al covid-19 fueron mínimos, se concentraron en la compra de alcohol para los clientes y en algunas circunstancias el empleador proveo de barbijos a los trabajadores, pero en muchos otros casos no, los propios trabajadores tenían que comprarse su tapabocas. Un entrevistado que trabaja como mozo nos dice que durante los momentos más duros de la pandemia la pasó “horrible”. “EN: ¿qué quiere decir que fue horrible? E: Y, los horarios, malos horarios, por lo general el mozo tiene horarios rotativos, pero eran demandado. EN: ¿cómo rotaban, cómo eran? E: Y, en general te tocaba a la mañana o a la tarde. Pero como estábamos en pandemia muchos mozos se iban entonces al final, muchos días terminabas haciendo doble turno. Esos

dobles turnos no te los pagaban completo, te pagaban un turno y medio, no doble turno. Si te quejabas, chau. Entonces era... No te podía quejar mucho porque si te quejabas chau, y vos dentro de todo necesitabas esa plata. Quizás también en tema de limpieza, etc. Siempre todo muy sucio (Entrevista 49, Asalariado informal, Mozo). Durante la pandemia, se incrementó la arbitrariedad de los patrones, se aprovechaban de que aumento el desempleo y de las necesidades de los trabajadores e impusieron mayores condiciones de sobre-explotación de los trabajadores EN: *O sea, le tocaba a otras personas que por ahí dejaban de trabajar y les tocaba...E: Exacto, por ejemplo el bachero renunció. Mozos teníamos que atender a la gente. Cuando ya terminábamos dentro de todo de atender tenías que ir a la bacha a lavar. Teníamos que limpiar nosotros mismos los pisos, platos, cubiertos, salón, todo* (Entrevista 43, Asalariado informal, Mozo). Esta situación llegó al extremo de que los patrones le obligaron a un trabajador a ir al trabajo aún con fiebre, luego de la confirmación del hisopado positivo le dejaron 15 días de reposo y luego lo despidieron. Frente a estas arbitrariedades, los trabajadores comenzaron a organizarse y se dieron una serie de conflictos al interior del restaurante/bar. Los trabajadores desarrollaron micro-resistencias colectivas “huelga de brazos caídos”, “trabajar menos tiempo, o decir vamos a trabajar más lento” (Entrevista 43, Asalariado informal, Mozo).

Para los trabajadores cuentapropia informales (vendedores ambulantes y cartoneros-recicladores) el trabajo disminuyó mucho en pandemia. *“Yo pensaba que, tomaba una semana y después empezábamos al ritmo, pero dijeron 1 semana, 1 mes, 2 meses hasta que. Fue durísimo. Ponele, 2 meses y medio. No tenía nada. Tenía ahorrado algo, pero no me alcanzaba. Mientras tanto tenías que pagar el alquiler. Y con mi hijo. Como no podía vender en la calle, entré a la verdulería. Igual, mi mamá vive al lado, y cuando yo iba a trabajar, me cuidaba a mi hijo”* En la verdulería, ¿cuánto tiempo estuviste? *Estuve un tiempo, 3 meses creo que estuve, 3 mese laburé pero era más pesado, tenía que despertarme a las 6 de la mañana y hasta las 6 de la tarde”* Luego, F: *¿Y cómo fue volver a la calle?* J: *Y, con miedo. En manos venía, no es que teníamos. F: ¿Ah, pero con miedo de que te saquen las cosas?* J: *Claro, miedo de que me saquen las cosas, o miedo de contagiarme* (Entrevista 20, Vendedor ambulante).

A Nito, cartonero de 50 años, su familia no lo dejaba salir a trabajar. *“Y, no, me decía, quedate acá, donde vas a ir, bueno, cualquier cosa que necesites pedí. Yo no puedo estar esperando que mi hija me compre un paquete de cigarrillos o lo que yo tenga ganas de comer o nada, lo que sea esencial en la casa, entendes. F: Claro, te costaba quedarte E: Entonces cada oportunidad me escapaba. Y venían y lo primero que decían y pa dónde está, no, se fue hasta buscar un cliente, le decía mi señora. E iba y cargaba bien e iba y vendía y ya tenía lo esencial del día. Una vez salía. Cuidandome, entendes. Pero no como era antes...cuando estuvo la fase 1, los pibes venían con 20, 30 kilos, nosotros mismos también, cuando estábamos en la calle no había nada, estaban todos cerrados los negocios comunes, la gente misma consumía menos. Y solamente esos lugares básicos que te digo, química, alguna fábrica, algo, sacábamos 50 kilos cada lado, 20 kilos a cada lado. Pero sí, mermó mucho en esa época. Fue largándose, se fue acomodando y hoy está... lo que pasa que hoy se llenó de cartoneros”* (Entrevista 40, Cartonero).

En este contexto de precariedad y riesgos sanitarios, los trabajadores/as informales vieron caer drásticamente sus ingresos, más allá de haber recibido algunas políticas estatales como el Ingreso Familiar de Emergencia durante los meses de confinamiento más duro. Los comedores populares emergieron en esta situación como una red de contención para las familias más vulnerables, ya que brindaron alimentos y tareas de cuidado a una población que se vio impedida de salir a trabajar. Una entrevistada que trabaja en un comedor nos contó que durante la pandemia incrementaron los días y horarios de trabajo, hasta llegar a trabajar más de 8 horas por día durante los siete días de la semana: *“en la mayoría de los comedores se hizo eso porque la necesidad de la gente te lo podía. Como te digo, acá la mayoría son carreros, trabajan con el carro y el caballo, y bueno, en la pandemia no podía salir nadie a la calle, nadie. Antes de la pandemia venían los chicos a comer y bueno, se les daba un poco más de comida para la mamá y el papá, ponele y ya después tenés el tío, la tía, hasta al almacenero. Nadie podía hacer nada. El que vendía afuera, el que trabajaba afuera, el que iba a Capital, no podía trabajar. Entonces se hizo, se trabajaba todos los días, arrancábamos a la 1 en pandemia. Y se arrancaba y se entregaba la merienda y se entregaba la comida temprano, ponele a las 6 de la tarde se entregaba, y hay veces que te encontrabas acá a las 11 y pico y estabas lavando la olla.”* (Entrevista 35, cocinera en comedor popular).

Las múltiples organizaciones que estructuran el amplio universo de las clases populares en Argentina fueron clave para canalizar el descontento social de la clase trabajadora informal por la falta de trabajo, la precariedad, la sobre-explotación laboral y la caída abrupta de los ingresos durante la pandemia que pusieron en cuestión los gastos básicos de reproducción de la vida. Las organizaciones territoriales como por ejemplo VAIO y la de Cartoneros (FACYR) canalizaron reclamos y conflictos por asistencia alimentaria, servicios de salud, medidas de protección para el trabajo, protocolos, etc. Asimismo, durante el macrismo primero y luego con más fuerza y visibilidad durante la pandemia, en los barrios populares se doblegaron esfuerzos a través de merenderos, comedores y distribución de alimentos para paliar la crisis. También se desplegaron programas de empleo a través de cooperativas como por ejemplo “Potenciar Trabajo” para el mejoramiento de viviendas y la construcción de infraestructura.

4.2.1 Cuidadoras de ancianos y niños

Las entrevistadas coinciden en que todas enfrentaron situaciones de miedo al salir a trabajar presencial. Aparece en las entrevistas una sensación de temor, de arriesgar la vida por salir a trabajar día a día durante la pandemia. Los trabajos más precarios se refuerzan en el marco de una pandemia mundial: *“A: Y porque yo viajaba en transporte público. Para mí eso era lo peor. Tener que estar arriesgando mi vida para cuidar un pibe que no es mío, y por mangos pesos con 50. Era como medio un garrón y eso de los retenes y que se yo, decís yo tengo que estar bancándome esto para ir a cuidar una criatura, pero bueno”* (Entrevista 5, Niñera)

La responsabilidad de contagiar a otros pacientes que están en una clínica fue una situación dura de atravesar. Los geriátricos, centros colectivos de atención de adultos mayores fueron afectados mundialmente por Covid porque eran instituciones visitadas por muchos médicos y personal de cuidados, así como los centros o clínicas donde están los enfermos psiquiátricos fueron el epicentro en muchos casos de la pandemia. Asimismo, las restricciones afectaron en gran medida a las personas que transitaban enfermedades mentales porque sus familiares no podían visitarlos y un contagio implicaba la masividad de contagios en el centro, así el aislamiento generó temores, fobias y reforzó enfermedades pre-existentes vinculadas a las relaciones interpersonales.

Una de las entrevistadas, que realiza tareas de acompañante terapéutica, nos ilustra muy bien el miedo al contagio: *“P: Y con miedo a contagiarse uno, a contagiar a otro a los pacientes. Más difícil porque pacientes con enfermedad psiquiátrica estaban mucho peor, es más varios murieron, no por COVID sino por consecuencias del encierro y del miedo y de la desatención médica de otras cuestiones. Los psiquiatras los llamaban por teléfono. Las familias, si vivían solos no los podían ir a visitar, o sea que quedaron totalmente aislados en el sentido social, pacientes que participaban por ahí de un cumpleaños. Entonces había que contener el triple este con las precauciones de viajar en colectivo, subte, con el permiso, pero con el miedo de que uno se podía contagiar o sea todo era mucho más complicado. Supervisiones mucho más aisladas y al no ser presenciales faltó el apoyo de los compañeros, de compartir toda la angustia y la ansiedad que generaba trabajar ya de por sí con personas con este tipo de problemática, más lo que a cada uno le pasó con la pandemia, con el miedo”* (Entrevista 3, Acompañante terapéutica).

La pandemia generó sobrecargas de condiciones laborales, refuerzo de problemas pre-existentes y generó otros como ansiedad o fobia social. La alta exposición de las trabajadoras que tuvieron que hacer sus tareas presenciales y vinculadas a tareas de cuidado, porque el sistema estaba sobrecargado y los esfuerzos eran destinados a las problemáticas de covid19, dejando un poco de lado otras problemáticas importantes. Todos los recursos fueron volcados a atender la pandemia y las condiciones de la enfermedad del covid agravaba cuestiones de aislamiento en pacientes que requerían contención, cuidados y vínculos interpersonales eso emerge de las entrevistas de las cuidadoras de niños, ancianos y de pacientes psiquiátricos.

“A: Sí, en algún momento sí tuve miedo. Como las primeras semanas en el transporte público. Y después ya vi que no pasaba nada” (niñera). *E: ese momento era para mí como un estado de sitio y entró el terror, miedo pero era tremendo, todas las personas en todos los hogares, no sé qué, ponían radio mitre o TN...y era así viste, uno formaba. Daba miedo, daba miedo porque también subir al colectivo, que no andaba que hubo que usar una*

cartera más grande, un bolso para llevar alcohol, para poner alcohol en gel, otras cosas, después eh con la lavandina, también me pasó un caso concreto, que la persona de al lado era un médico a la cual la persona, los habitantes de ese consorcio le hacían la vida imposible al médico. ¿Qué más quieren? A mí me paso... bueno nono, la gente la hacía la vida imposible. E: estuve trabajando presencial con mucha presión, porque todo lo que se tocaba había que pasarle lavandina, mayormente lavandina... todo... picaporte, los vasos así separaba, los platos. E: salir a trabajar era como... las pocas personas que habían afuera terminaban como no sé., .viste... te miraban diferente... de manera diferente. Subir al colectivo era también una odisea, no sé cuántos días eran que viajamos en un colectivo, así, asiento de por medio... era complicado viajar, eso también te generaba mucho estrés. Quería salir más temprano. Sí sí, con la paranoia de que si tocabas algo te agarrabas Covid. Eso fue muy triste” (Entrevista 5, Niñera).

A las largas jornadas laborales de 10 horas por día más sábado o domingos se sumaban casos graves con mucha responsabilidad por el cuidado y poca recompensa económica y reconocimiento social “P: Tenía una paciente que había que sacarla de la cama y llevarla a un taller en Bellas Artes y me acuerdo era terrible. Una paciente depresiva, y bueno después estas agotada. En cambio, hay otros pacientes que están compensados, y es salir e ir al cine o llevarlos a terapia. En cambio, hay otros pacientes. Un nene con autismo y no hablaba, tenía crisis, y había que estar en la casa porque, gracias a que estábamos nosotros, la mama volvió a trabajar, porque había estado muchos años sin poder ir a trabajar. Pero bueno, a veces era, o sea a veces se pegaba, y entonces por ahí eran 2 horas pero eran muy intensas, era mucha responsabilidad” (Entrevista 3, Acompañante terapéutica).

Como pudimos ver en esta sección, las trabajadoras de cuidado fueron uno de los grupos más afectados por el cambio de condiciones de trabajo durante la pandemia. Era un sector que ya estaba expuesto a condiciones muy duras de trabajo, a lo cual se agregó en la pandemia los cuidados y exigencias extra para evitar contagios en poblaciones de riesgo. Al ser trabajadoras informales con contratos autónomos, no tuvieron la posibilidad de tomar licencias por enfermedad y tampoco pudieron dejar de trabajar ya que perdían el ingreso. En este grupo de entrevistadas se combinan la desigualdad de clase, el género y, en algunos casos, el origen migratorio. Algunas de las cuidadoras son migrantes de países limítrofes que al tener residencia precaria tampoco pueden acceder a un empleo formal en el sector de salud. Todas estas desigualdades se profundizaron en la pandemia, siendo uno de los sectores más vulnerables en el nuevo contexto.

4.3 Pequeños/as comerciantes

Las experiencias de la pandemia fueron variadas, especialmente cuando se trata del rubro alimentos y especialmente pequeños comerciantes, sin embargo, aquellos que fueron esenciales en el rubro alimenticio mencionan ciertas pautas que atraviesa la experiencia biográfica de aquellas familias comerciantes que lograron transitar la pandemia. Los pequeños comerciantes vivieron distintas etapas en la pandemia, todas estuvieron marcadas por las restricciones del ASPO, Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio.

En una primera etapa de restricciones bastante estrictas los negocios de cercanía estuvieron abiertos sólo para que las personas accedan a él a partir de pedidos. Nadie podía ingresar al local, solo tomar pedidos por internet, redes, celulares o desde la calle. En esta primera etapa debían respetar los horarios y sólo podían abrir aquellos negocios que eran esenciales en la nómina estatal. Asimismo, los negocios a medida que pasaba el tiempo acumulaban deudas, más aquellos que tenían empleados y gastos fijos altos: “E: Sí, aparte bueno... teníamos muchas deudas, muchas cosas y teníamos que sí o sí... Ya habíamos alquilado acá y teníamos que abrir para empezar a generar dinero digamos. EN: Y usted me decía que empezó... abrieron en octubre, ¿y tenían alquilado de antes? E: Desde julio. EN: Desde julio estaban alquilando. E: Claro, lo que pasa es que estaba destruido este negocio, nosotros lo fuimos refaccionando (Entrevista 52, Pequeño comerciante)

Durante las restricciones estrictas los locales de comida tuvieron que adaptar sus negocios a la nueva modalidad, redistribuir horarios, solicitar permisos de viaje, promocionar sus celulares para llegar al público y adaptar los locales para mostrar mejor su mercadería o producto. Esto implicó la inversión de capitales, así como el pago a empleados, de modo que las pocas horas que estaban abiertos no lograban hacer la ganancia para poder afrontar los gastos de la pandemia: E: Bueno, como te dije, nos dijeron que la campana

y la cocina tenían que ir de una forma que debía tener el agujero así, así, qué sé yo, y bueno, se hizo tal cual, y después aprovechamos para hacer una buena pintada, todo, porque ya podíamos habilitar... este salón no estaba habilitado... (Entrevista 52, Pequeño comerciante).

Las condiciones de funcionamiento durante ese tiempo de pandemia para los pequeños comerciantes fueron muy duras, largas jornadas laborales, deudas. Las etapas de la pandemia fueron cambiando, pasaron de no poder ingresar a comprar al negocio, luego solicitar en la puerta detrás de un mostrador y finalmente poner mesas al aire libre: *“E: Sí, sí, cambió un montón, nos cambió un montón eso de que no podíamos tener mesas afuera, qué sé yo. Tenés que llevar el mostrador a la puerta, porque no podía entrar gente. Todo horrible, la verdad que la pasamos medio jodidos. Muy, muy, muy jodido, pero bueno... salimos viste, aguantando, aguantando, como quien dice remándola, remándola pudimos. Y ahora esperamos que se mejore... Bueno, ahora viste que las restricciones no están, digamos, como que se está abriendo un poco más, ¿viste? Se puede trabajar mejor. Trabajamos los cuatro, todos, ¡todo el tiempo...! (Entrevista 52, Pequeño comerciante).*

La pandemia en palabras de los entrevistados agudizó lo que podemos caracterizar como la doble crisis económica, la crisis económica pre-pandemia y la irrupción de la pandemia empeoró las condiciones laborales y degradó el salario, de modo que, en palabras de los comerciantes afectó la calidad de vida, teniendo que hacer cambios en sus estilos de vida y sus consumos. Muchas decisiones sobre colegios privados y pre-pagos de salud privadas tuvieron que cancelarse: *“NN: Mirá siempre los tuvimos, y él trabajo aparte. Pero en un momento que yo no trabajaba, no estaba acá, ahora estoy más, y creo que pasa que cambió un montón el tema económico a nivel país. Antes de la pandemia, digo. Lo que pasó con la pandemia, creo que empeoró todo. Pero, o sea, lo comparábamos y los chicos hace 10 años más o menos iban los 3, bueno la nena no iba a la escuela, pero los otros 2 iban al colegio privado. Ya hace 4 años los tuve que cambiar porque si no, gastaba mucho. Ya eran 3, no eran 2. Tuvimos que ir cambiando cosas, ¿no? No solo la escuela. Teníamos pre-paga, me acuerdo, que ya tenemos obra social, es más, ahora ni tenemos. O sea, fueron cosas que tuvimos que ir cambiando porque por más que también, como te digo, dentro de todo no me puedo quejar, pero hubo cosas que fuimos cambiando. Siempre trabajando los 2, como te digo, antes podíamos pagarle un colegio privado, ahora yo no puedo pagarle a los 3.” (Entrevista 11, Pequeño comerciante).* La entrevista retrata cómo fueron tomando decisiones para ir disminuyendo gastos, como la situación económica de la crisis pre-pandemia tuvo un impacto en el estilo de vida, cambiando de colegio a los hijos y reduciendo gastos.

Asimismo, las adaptaciones en pandemia también se focalizaron en los cuidados que las personas debían tener para protegerse del covid19. Estos cuidados fueron el foco de la adaptación de los negocios y el eje de los cambios de hábitos en la vida cotidiana de los comercios en pandemia. Aprender a utilizar el barbijo durante muchas horas, ventilar el local, y ordenar los clientes para la atención al público. Por ejemplo, en los restaurantes debían limpiar todo con alcohol *“E: ¿Entendés? En otro momento quizás no, uno los lava, los secaba y los guardaba... en este momento no. En este momento los platos, todo, todo con alcohol. Es lo único digamos que sería... que es diferente porque ahora uno al alcohol lo usa para todo, para todo para todo” (Entrevista 2, Pequeño comerciante).*

Los comerciantes destacan las distintas etapas en las restricciones y también la desconfianza hacia las políticas restrictivas del gobierno. *“E: al principio hubo incertidumbre, miedo, porque no se conocía nada de lo que era este virus y la pandemia y que alcance había, eh, también teníamos una desconfianza en la comunicación del gobierno porque sinceramente decían una cosa y pasaba otra. Si estuviste en Argentina habrás visto que decían que el virus no iba a llegar, todas las cosas que pasaron que dice uno “wow qué onda” Felizmente no tuve que cerrar porque al tratarse de un rubro alimenticio no cerré, pero sí veníamos a trabajar con miedo.” (Entrevista 22, Pequeño comerciante).*

En esta etapa había conflicto en la puerta de los comercios, por las largas colas y la distancia que había que mantener. Durante ese tiempo se generó un problema con los clientes, esto es mencionado a menudo, no se respetaban las normas. Los clientes no cumplen con el distanciamiento y genera conflictos en la puerta del local, peleas, discusiones y cuestiones que fueron relajándose a medida que las etapas de la pandemia se fueron relajando con la bajada de casos.

Los trabajadores y trabajadores esenciales se sintieron más expuestos que otros trabajadores y en palabras de ellos la sensación de miedo, incertidumbre los invadió durante esos meses en los que todo resultaba desconocido. *"E: sí, estuvimos más expuestos, el tema es que algunas veces uno podía decidir estar expuesto y otras que no. Ejemplo, mi mujer trabaja en una empresa supermercadista y tuvo que ir a trabajar, no estaba expuesta al público, estaba en administración, pero también ella iba con miedo y no sabía lo que estaba pasando decía "por qué no puedo trabajar en casa si otros 'pueden'" pero es así. Pero sí, nos sentimos un poco expuestos"* (Entrevista 22, Pequeño comerciante).

En síntesis, los comerciantes en el rubro de alimentos, durante la pandemia, estuvieron expuestos a grandes jornadas laborales con deudas y condiciones que fueron cambiando de acuerdo con las condiciones sanitarias del país, esto por momento se tradujo en deudas, pérdida de la inversión realizada y sentimientos de desmotivación. No obstante, con la vacunación y la baja de casos, pudieron ir recuperando su fuente de trabajo, mejorando su comercio a partir de la incorporación de tarjetas de débito, lo que le permitió al estado ir incorporando al control fiscal aquellos comercios de cercanía.

► 5 Expectativas y esperanzas a futuro

La guía de entrevistas utilizada incluía en su tramo final una pregunta acerca de las esperanzas y expectativas que tenían los entrevistados/as sobre el mundo laboral en la pos-pandemia. Se solicitó a los entrevistados que imaginen cómo sería ese mundo laboral, qué condiciones de trabajo debería tener y cómo se podría lograr eso. En el caso de los trabajadores formales, las respuestas estuvieron centradas en la mejora de las condiciones de trabajo que ellos desearían para el futuro. Si bien muchos entrevistados se mostraron escépticos con la idea de que el mundo de la pospandemia cambiaría para mejor, cuando les preguntamos cómo les gustaría trabajar a ellos/as en el futuro cercano, mencionaron diferentes aspectos de sus condiciones de trabajo.

En primer lugar, algunos/as entrevistados mencionaron la necesidad de un aumento del poder adquisitivo del salario. Tal como habíamos analizado en el capítulo 4, gran parte de los reclamos de trabajadoras y trabajadores formales se referían a que sus sueldos perdían sistemáticamente contra la inflación. Más allá que los convenios colectivos garantizan paritarias anuales, los entrevistados/as consideran que los aumentos son insuficientes para igualar la dinámica inflacionaria del país. Para el mundo de la pospandemia, una de las entrevistadas espera mejores ingresos por sus tareas: *"[aumento de] sueldo, porque ya la pasamos la vivimos. Yo creo que esto ayudo mucho a unirte, a desunirte, y a ver quién es quién, quien esta y quien no está. Ye el tema laboral, tonto enfermero y todo, es el sueldo, porque hay que estar metido en una sala, si te contagias o no, no sabes si vivís o no, y los enfermeros lucharon, estuvieron al pie del cañón con todo, y los médicos también. Los médicos la verdad que, y atrás íbamos los de limpieza, que la limpieza es otro tema también. Y te demoras más también ahí porque tenéis que limpiar más profundo todo, todos los días y ver la gente ahí moribunda. Por eso te digo, la mayoría de lo que lo vivió ahí adentro, es un estrés que no, que a veces te despertás y decís ¿cómo estoy vivo? Pero sí, sería el sueldo."* (Entrevista 32, Trabajadora de limpieza en hospital). La realidad de las exigencias del trabajo durante la pandemia llevó a Erika a reflexionar sobre la necesidad de una mejor retribución para los trabajadores y trabajadoras de la salud.

El trabajo durante la pandemia también dejó algunas expectativas sobre posibles mejoras en las condiciones de trabajo en diferentes sectores. Sobre todo en el sector de transporte, los trabajadores y trabajadoras entrevistados consideran que la reducción de la cantidad de pasajeros durante la pandemia les hizo dar cuenta de las exigencias cotidianas del mundo pre-pandémico. Esto nos cuenta Daniel, chofer de colectivo urbano: *"M: ¿Pensas que hubo cambios en las prácticas de tus compañeros? ¿En los pasajeros hubo cambios en las conductas, que vos pensás que puede derivar en un comportamiento sostenido en el futuro o no? ¿Qué viste el año pasado, y este año? D: Es como que bajó un poquito los decibeles en el bondi. La gente se acostumbró más a bajar por atrás y, sí, por ejemplo ahora todavía podemos llevar hasta 20 personas paradas. M: Pueden llevar hasta 20 personas paradas, Una banda, igual. D: Sí, porque nosotros, es hasta acá igual. Porque antes se colgaban mal. Era muy peligroso, la gente estaba acostumbrada a colgarse para viajar. ¡Abrime! viste le teníamos que abrir, y ahora es hasta acá. Yo no tuve mayor conflicto con eso la gente lo tomó bien."* (Entrevista 4, Chofer de colectivos).

Al haber bajado el ritmo de trabajo durante la pandemia, estos trabajadores y trabajadoras se dieron cuenta del estrés y la exigencia que tenían sus jornadas laborales en la pre-pandemia. En particular trabajadoras y trabajadoras de servicios públicos esperan que en la pospandemia bajen los ritmos de trabajo. Por ejemplo Estela, conductora del subterráneo, considera que las burbujas de trabajo podrían mantenerse en el futuro mundo laboral, al igual que las prácticas de limpieza de los lugares de trabajo: *"M: ¿En el tema de tu trabajo referís convivencia de? E: También, en el tema del trabajo, sí, podrían seguir haciendo como hasta ahora la limpieza de los trenes y ocuparse de cosas que como esas y podrían hacer burbujas, o podrían hacer un comedor anexo para que no estuviéramos todos. Y sí, hay que hacer muchas cosas que serían buenas."* (Entrevista 1, Conductora del subterráneo). Algunos entrevistados incluso consideran que en el mundo de la pospandemia debería haber una jornada reducida de trabajo. Este fue un debate que existió en los medios de comunicación de Argentina, y en el que algunos entrevistados/as tomaron posición, proponiendo

que la jornada laboral, al menos en sectores de servicios públicos como el transporte, pase a ser de 6 horas en vez de 8 horas.

En resumen, los trabajadores y trabajadoras del sector formal tuvieron muchos aprendizajes durante la pandemia respecto del nivel de estrés y exigencia de sus trabajos; y de algunas medidas que serían necesarias para poder trabajar mejor. Lo principal en un país como Argentina con décadas de alta inflación, es que los salarios recuperen su poder adquisitivo y puedan permitir mayores consumos a las personas de clase trabajadora. Asimismo, los y las entrevistados consideran que algunas dinámicas del trabajo en la pandemia se podrían mantener, como ser la colaboración entre trabajadores y los protocolos de limpieza implementados. Finalmente, la posibilidad de implementar jornadas más reducidas de trabajo sería una medida importante para que los y las trabajadoras cuenten con mayor tiempo para dedicar a sus familias y al ocio.

En lo que refiere a trabajadores y trabajadoras informales, las expectativas para la pos pandemia se refieren principalmente a poder organizar mejor su trabajo y tener mejores condiciones para hacerlo. Uno de los entrevistados resalta la importancia del trabajo cooperativo para el futuro, aunque señala que se debería organizar mejor: *"¿qué cosas tendría que cambiar en tus condiciones de trabajo para que sean mejores? E: Y, y la organización, la organización en general del trabajo, entendes. No es pareja, entendes. Siempre está el compañero ventajero, vago, que viene, faltó ayer y hoy porque faltó ayer tiene la obligación de quedarse en el galpón ayudando, y no se quedan ayudando, se quedan dando vueltas, no lo toman con seriedad, y son pibes, por eso F: Claro E: Entonces, tampoco hay una voz de mando, que por ahí yo tengo en mi turno, a la tarde y yo vengo al otro día y encuentro un lío. Y eso es lo que más me afecta, entendes. También la historia de los pagos, entendés. Laburamos de lunes a viernes, depositamos, no podemos esperar hasta el otro miércoles para cobrar."* (Entrevista 40, Cartonero).

También, los entrevistados consideran que en el futuro debería haber mejores regulaciones para su actividad. Esto es una cuestión muy relevante para las actividades de subsistencia de trabajadores y trabajadoras informales, ya que al no haber regulación estatal, se encuentran expuestos a una gran precariedad laboral e incluso a la violencia policial: *"F: Está bueno eso. Bueno, y ya para ir cerrando. Si tuvieras que imaginar un mundo post pandemia en el que ya el Covid no genere tantos problemas, ¿qué cosas crees que tendrían que cambiar para que vos mejores tus condiciones de trabajo? M: ¿Qué se tendría que cambiar? F: Sí. M: Y que regularicen la venta. Que nos dejen trabajar tranquilos. Que se organice más, digamos. F: ¿Y que regularicen? ¿Qué dejen trabajar? M: Y regularizar, cómo te puedo explicar, que el Municipio te de este espacio y vos pagues un impuesto por este espacio, y así sería más fácil y más ordenado. F: Y que en tu lugar estés tranquilo, que en tu lugar. M: Claro, que será lo más ordenado, lo más fácil, y se solucionarían un montón de problemas."* (Entrevista 44, Vendedor ambulante). En otras palabras, otra entrevistada que realiza venta ambulante pide *"Que nos dejen trabajar. Que nos dejen trabajar tranquilamente, o sea salir a trabajar de una manera tranquila sin miedo de que nos van a quitar, sin miedo de que llegue la policía y nos secuestre todo. Que nos dejen trabajar tranquilos, como debe ser. Que todos pongamos nuestro granito de arena y trabajar tranquilos, sin tener que perjudicar a nadie, y que nadie nos perjudique porque, ¿cómo se dice? ¿Somos parte de la sociedad, no? Porque en ningún lado dejó de haber ambulantes, en todo el mundo hay vendedores ambulantes, en todo país que vayamos, siempre vamos a ver manteros."* (Entrevista 18, Vendedora ambulante)

Tal como vimos en los capítulos anteriores, un grupo relevante de trabajadoras informales fueron las cuidadoras de niños y ancianos. Fueron muy exigidas durante la pandemia, y en las entrevistas pudieron reflexionar sobre lo que necesitarían para trabajar mejor en el mundo de la pospandemia. Luego de dos años agotadores, las cuidadoras expresan en sus entrevistas la necesidad de tener mejoras en las condiciones laborales, no sólo referidas a la reducción de la jornada de trabajo sino también al reconocimiento de sus derechos laborales, feriados, tiempos de trabajo, equipo acorde a las condiciones que enfrentan y salario. Los reclamos de las cuidadoras están también ligados a una contención, supervisión por parte de otros que puedan contener la situación. En muchos casos el trabajo se lleva adelante sin planificación previa, sin posibilidad de materiales para el trabajo, sin tiempos claros de la jornada laboral. De las entrevistas emerge que ellas están abarrotadas, que sus derechos de descanso o enfermedad son vulnerados en función de una lógica laboral que siempre está colapsada por la inmediatez y la falta de reconocimiento y de retribución monetaria.

Finalmente, las expectativas a futuro según los pequeños comerciantes están centradas en una mejor organización de su emprendimiento. Por ejemplo, un dueño de un almacén de productos dietéticos afirmó que a futuro espera lo siguiente: *"E: No... Creo que organizarme un poco mejor yo, mejorar un poco más la dietética, hacer un poco más de publicidad. Creo que eso debería mejorarlo yo"* (Entrevista 53, Pequeño comerciante)". También hubo entrevistados que se refirieron a la importancia de los protocolos de cuidado para el mundo pospandémico, por ejemplo *"eso de los barbijos, que antes entrabas resfriado y nadie te decía nada, nadie te obligaba a nada. Y como está ahora, a mí me daba vergüenza usar barbijo en el trabajo, y ahora ya no. Si estoy engripado o algo me pongo barbijo y ya está. Es algo que está bueno. B: sentís que es algo que puede quedar para más adelante. E: y otro el alcohol que antes no usábamos nada y ahora... cuesta esas cosas."* (Entrevista 2, Pequeño comerciante). Finalmente, una entrevistada mencionó la importancia de la tecnología para las ventas en el futuro: *"Mejorar el tema de la tecnología y las redes sociales porque para mí ese es el futuro. Cambió la forma de comprar, y vender, de manejarte. Yo tengo a mi hija, y ella se compra toda la ropa... Es grandota como mi marido (mide 1,80), acá no cualquier ropa le va. Le va mucho la ropa importada. Y ella compra. Llegan acá paquetes; porque ni quiere que le toquen el timbre en casa y tener que bajar a recibir. Todo lo mandan acá,"* (Entrevista 55, Pequeño comerciante).

Más allá de las cuestiones organizativas de su trabajo, los pequeños comerciantes también expresaron sus expectativas respecto del futuro familiar y personal. Por ejemplo, algunos mencionaron la importancia de que sus hijos estudien alguna profesión que le guste. Sacar el negocio adelante "sin sobresaltos" en palabras de ellos, para poder asegurar el futuro de sus hijos. En el marco de una doble crisis económica y pandémica, los comercios viven al día, son trabajos familiares, con jornadas muy largas en la que colaboran todos los integrantes de la familia. Durante la pandemia, si bien sufrieron cambios según las etapas que la Argentina transitó según las restricciones, los comercios esenciales pudieron abrir y lograron en la mayoría de los casos sobrevivir, ajustando las expectativas de estilos de vida a una vida más mesurada en gastos, elecciones educativas y de salud con costos reducidos.

► Conclusión

El presente reporte presenta los principales hallazgos de una investigación cualitativa basada en entrevistas a trabajadores y trabajadoras en actividades económicas clave que continuaron sus trabajos durante la pandemia de Covid-19 en el Área Metropolitana de Buenos Aires. En primer lugar, los trabajadores y trabajadoras del sector formal nos contaron sus experiencias de trabajo atravesadas por grandes exigencias físicas y psicológicas por tratarse de trabajos de servicios públicos esenciales como salud y transporte. Asimismo, estos trabajos dejan poco tiempo para el ocio y la vida familiar, un reclamo que apareció repetidamente en las entrevistas. Ahora bien, se trata de sectores con altas tasas de sindicalización, lo cual permite que los trabajadores tengan una representación a la hora de discutir condiciones de trabajo e ingresos. Esto les brinda una protección relativa que no tienen otros sectores de la clase trabajadora, aunque, como vimos, estas protecciones no se dan a todos los trabajadores formales por igual ya que existen sectores precarios que no tienen los mismos derechos que sus propios compañeros de trabajo. Además de ello, los entrevistados/as se refirieron al bajo poder adquisitivo de sus salarios, ya que en un contexto de alta inflación ni siquiera las paritarias anuales lograban igual el aumento de los precios.

En este contexto, la pandemia generó mayores presiones para trabajadores y trabajadoras formales. Es importante mencionar en particular a enfermeros y enfermeras, que tuvieron a su cargo los trabajos de la primera línea de combate contra el virus. Los trabajadores/as de salud entrevistados nos contaron la presión extrema a la que se vieron sometidas debido a que tuvieron que ampliar sus horarios de trabajo e incorporar nuevas tareas en un contexto de crisis sanitaria. Con respecto a los protocolos de cuidado frente al Covid-19, los entrevistados consideraron que las patronales no implementaron protocolos efectivos desde el inicio de la pandemia, sino como resultado de conflictos y negociaciones con la representación sindical. Analizamos en detalle los diferentes conflictos laborales que se generaron en el sector formal de la economía y mediante los cuales los trabajadores y trabajadoras exigieron medidas de cuidado. Los hallazgos nos permiten afirmar que fueron importantes los aportes de la representación sindical y de las dinámicas autónomas de organización de trabajadores para lograr protocolos efectivos de cuidado en diferentes lugares de trabajo.

En segundo lugar, el reporte analizó las condiciones de trabajo de trabajadores y trabajadoras informales. La realidad de precariedad laboral y de incertidumbre económica de este sector contrasta con las características del trabajo bajo regulación estatal y representación sindical que analizamos anteriormente. En este caso, se trata de ocupaciones cuentapropistas como ser vendedores ambulantes o asalariadas informales en pequeños comercios; carentes de derechos plenos asociados al trabajo y la representación colectiva laboral. De todas maneras, apareció una distinción importante en este sector, ya que algunos trabajadores y trabajadoras informales se encontraban agrupados en movimientos sociales, como la VAIIO (Vendedores Ambulantes Independientes de Once), comedores populares barriales o la Federación Argentina de Cartoneros, Carreros y Recicladores. Esta experiencia de organización colectiva y trabajo cooperativo brindó a estos entrevistados algunas herramientas para la supervivencia en tiempos de pandemia; aunque de todas maneras la falta de ingresos económicos y un trabajo estable los afectó significativamente.

Un grupo particular de trabajadoras informales son las cuidadoras de ancianos y niños, que continuaron realizando sus tareas durante la pandemia. En el marco de la investigación y transitando el trabajo de campo observamos que uno de los grupos peor pagos y con malas condiciones de trabajo fueron las cuidadoras, su género, su rubro y sus condiciones pre-pandemia que ya eran malas, fueron afectadas de forma sistemática en el transcurso de la pandemia. A eso se le sumaron las cargas domésticas y el cuidado de sus propios hijos. Todas mujeres, dedicadas al cuidado de niños, ancianos y pacientes psiquiátricos detallan en las entrevistas cómo afectó la pandemia su vida y la de su familia. Su trabajo fue clave porque en el caso de algunas de ellas trabajan con niños, o con personas que sufren enfermedades mentales. Ellas dedican muchas horas del día al trabajo de cuidado, siendo pacientes, dedicando tiempo al juego, al arte, estando a cargo de rutinas y de la dieta de aquellos a los que se dedican a cuidar. En el análisis de las entrevistas tuvimos en cuenta las particularidades de este sub-grupo dentro del mundo de la informalidad.

Finalmente, el reporte analizó las condiciones de trabajo de pequeños comerciantes. Se trata de comercios vinculados a productos alimenticios, incluyendo almacenes, restaurantes y bares; que pudieron continuar con su actividad durante la pandemia. Los dueños de estos comercios comentaron condiciones de trabajo muy exigentes, con largas jornadas laborales y la participación de trabajo familiar. Esta dinámica de auto-explotación les permitió mantener el negocio abierto en pandemia. Si bien en un principio los entrevistados/as recuerdan la incertidumbre de la situación, en varios casos se vieron beneficiados por un aumento de la actividad comercial en los barrios.

En conclusión, las condiciones de trabajo y de vida de trabajadores y trabajadoras en actividades económicas clave en la Argentina son de una alta precariedad e incertidumbre, sobre todo en lo referido a sus ingresos económicos. Al igual que el resto de la clase trabajadora del país, este grupo se ve afectado por la alta inflación y la pérdida constante de poder adquisitivo. Con respecto a las condiciones de trabajo, existen diferencias según se trate de sectores formales o informales, siendo que estos últimos no tienen la capacidad de negociar colectivamente sus condiciones como lo pueden hacer los trabajadores formales. De todas maneras, trabajadores y trabajadoras formales también relataron experiencias de mucha exigencia laboral, demanda física de sus tareas y estrés psicológico asociado a las jornadas laborales intensas en servicios públicos esenciales. Esta dinámica se profundizó en pandemia, aunque la capacidad de organización colectiva y representación sindical permitió negociar mejores condiciones de trabajo en un contexto de crisis sanitaria. Con respecto a trabajadores y trabajadoras informales, si bien sus tareas no se encuentran protegidas por las regulaciones, también se encontraron experiencias de organización colectiva que permitieron suavizar el impacto de la crisis sanitaria en sus condiciones de trabajo y de vida.

Anexo

► **Tabla A.1. Listado de entrevistas con características socio-demográficas y de empleo**

Número de entrevista	Género	Categoría de empleo	Rama	Actividad
1	Mujer	Trabajador/a formal	Transporte	Subte
2	Varón	Pequeño/a comerciante	Comercio	Rotisería
3	Mujer	Trabajador/a informal	Salud	Cuidadora
4	Varón	Trabajador/a formal	Transporte	Colectivo
5	Mujer	Trabajador/a informal	Salud	Cuidadora
6	Mujer	Trabajador/a informal	Salud	Cuidadora
7	Varón	Trabajador/a formal	Salud	Hospital
8	Mujer	Pequeño/a comerciante	Comercio	Verdulería
10	Mujer	Trabajador/a formal	Salud	Hospital
11	Mujer	Pequeño/a comerciante	Comercio	Panadería
12	Varón	Trabajador/a formal	Comercio	Supermercado
13	Mujer	Trabajador/a informal	Salud	Cuidadora
14	Mujer	Trabajador/a informal	Salud	Cuidadora
15	Mujer	Trabajador/a formal	Transporte	Subte
16	Mujer	Trabajador/a formal	Alimentos	Fábrica de alimentos
17	Mujer	Trabajador/a formal	Alimentos	Fábrica de alimentos
18	Mujer	Trabajador/a informal	Economía popular	Venta ambulante
19	Varón	Pequeño/a comerciante	Comercio	Verdulería
20	Varón	Trabajador/a informal	Economía popular	Venta ambulante
21	Mujer	Trabajador/a informal	Salud	Cuidadora
22	Varón	Pequeño/a comerciante	Comercio	Almacén
23	Mujer	Trabajador/a formal	Salud	Hospital
24	Mujer	Trabajador/a formal	Transporte	Aerolíneas
25	Varón	Trabajador/a informal	Economía popular	Venta ambulante
26	Mujer	Trabajador/a formal	Salud	Hospital
27	Mujer	Trabajador/a formal	Salud	Hospital
28	Varón	Trabajador/a formal	Salud	Hospital
29	Mujer	Trabajador/a formal	Alimentos	Fábrica de alimentos
30	Mujer	Trabajador/a formal	Transporte	Aerolíneas
31	Varón	Trabajador/a formal	Alimentos	Fábrica de alimentos
32	Mujer	Trabajador/a formal	Salud	Hospital
33	Mujer	Trabajador/a informal	Economía popular	Comedor popular
34	Varón	Trabajador/a informal	Economía popular	Cuidadora
35	Mujer	Trabajador/a informal	Economía popular	Comedor popular
36	Mujer	Trabajador/a informal	Economía popular	Comedor popular
38	Mujer	Trabajador/a formal	Comercio	Supermercado
39	Mujer	Trabajador/a formal	Salud	Geriátrico

Número de entrevista	Género	Categoría de empleo	Rama	Actividad
40	Varón	Trabajador/a informal	Economía popular	Reciclador
41	Varón	Trabajador/a informal	Economía popular	Reciclador
42	Varón	Trabajador/a informal	Economía popular	Reciclador
43	Varón	Trabajador/a informal	Comercio	Verdulería
44	Varón	Trabajador/a informal	Comercio	Verdulería
46	Varón	Trabajador/a formal	Transporte	Trenes
48	Mujer	Trabajador/a informal	Comercio	Supermercado
49	Varón	Trabajador/a informal	Comercio	Restaurant
50	Varón	Trabajador/a informal	Comercio	Almacén
51	Varón	Trabajador/a formal	Alimentos	Fábrica de alimentos
52	Mujer	Pequeño/a comerciante	Comercio	Restaurant
53	Varón	Pequeño/a comerciante	Comercio	Almacén
54	Varón	Pequeño/a comerciante	Comercio	Farmacia
55	Mujer	Pequeño/a comerciante	Comercio	Almacén

Nota: se realizaron en total 51 entrevistas. La numeración de entrevistas saltea algunos números correlativos porque fueron entrevistas no finalizadas pero contabilizadas. Por ello la numeración llega a 55, por más que el número efectivo de entrevistas fue de 51.

Referencias

Basualdo, V. y Peláez, P. (2020). Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del COVID-19 en Argentina (marzo-mayo 2020). *Revista Estudios Institucionais*, vol. 6, nro. 3, pp. 1036-1084.

CEPA (2020). "El impacto del aislamiento en el mercado de trabajo. Cuantificación de despidos, suspensiones y reducciones salariales entre el 15 de marzo y el 15 de abril", 20 de abril de 2020. Disponible en: <https://www.centrocepa.com.ar/informes/249-el-impacto-del-aislamiento-en-elmercado-de-trabajo-cuantificacion-de-despidos-suspensiones-y-reduccionessalariales-entre-el-15-de-marzo-y-el-15-de-abril.html>

CETyD-UNSAM (2020). "Políticas Sociolaborales en tiempos del COVID-19. Cobertura y desafíos futuros", 2 de junio de 2020. Disponible en: <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2020/06/CETyD-Políticas-sociolaborales-en-tiempos-de-Covid19.pdf>

CIFRA-CTA (2020) "Medidas socioeconómicas ante la crisis provocada por el Coronavirus", abril 2020. Disponible en: <http://www.centrocifra.org.ar/docs/CIFRA%20-%20Medidas%20socioeconomicas.pdf>

Cufre, S. y Miguel, A. (2021). "Ajústense los cinturones". Un primer abordaje sobre ofensiva empresaria y respuestas de las y los trabajadores aeronáuticos en tiempos de pandemia. *Estudios del Trabajo*, Nro. 61, pp. 1-31. Disponible en: <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/98/138>

Delfini, M., Drolas, A., Montes Cató, J. y Spinoza, L. (2020). Asalariados durante la pandemia. Los efectos sobre el trabajo. IDEI-UNGS y CEIL-CONICET. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/07/Asalariados-durante-la-pandemia-Los-efectos-sobre-el-trabajo-CEIL-IDEI.pdf>

Ernst, C. y López Mourello, E. (2020). "La COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política". Organización Internacional del Trabajo, abril. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_740742.pdf

Fournier, Marisa (2022) *Taxonomía del trabajo del cuidado comunitario*, Buenos Aires: Oficina de país de la OIT para la Argentina.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020a). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Segundo trimestre de 2020. *Trabajo e ingresos*, Vol. 4, N° 5. Disponible en: https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_2trim20929E519161.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020b). Mercado de trabajo. Tasas e indicadores socioeconómicos (EPH). Cuarto trimestre de 2020. *Trabajo e ingresos*, Vol. 5, N° 1. Disponible en: https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_4trim20126C4AD8D8.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020c). Incidencia de la pobreza y la indigencia en 31 aglomerados urbanos. Primer semestre de 2020. *Condiciones de vida*, Vol. 4, N° 13. Disponible en: https://www.indec.gov.ar/uploads/informesdeprensa/eph_pobreza_01_200703093514.pdf

Manzanelli, P., Calvo, D. y Basualdo, E. M. (2020). Un balance preliminar de la crisis económica en la Argentina en el marco del Coronavirus. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: FLACSO Argentina, CIFRA-CTA. Disponible en: https://www.flacso.org.ar/wp-content/uploads/2020/06/Crisis-coronavirus_DT-FLACSO_AEYT-CIFRA_ju-nio2020.pdf

Marticorena, C. y D'Urso, L. (2020). Los/as trabajadores/as frente a la pandemia: regulaciones, negociación colectiva y conflicto. El trabajo en los tiempos de la COVID-19 (7). Recuperado de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/11/t07-Trabajadores.pdf>

Maurizio, R. (2021). "Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas". Organización Internacional del Trabajo, abril. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_779114.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2020a). Situación y evolución del trabajo registrado. 5 de junio de 2020. Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/estadisticas/reportelaboral/Reporte_Laboral_Junio_2020.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2020b). Encuesta de Indicadores Laborales. Datos de mayo de 2020 Disponible en: http://www.trabajo.gov.ar/downloads/estadisticas/eil/eil_2005_informe.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2020c). Conflictos laborales. Primer Semestre de 2020. Informe técnico elaborado por la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo. Disponible en: https://trabajo.gov.ar/downloads/estadisticas/conflictoslaborales/Conflicto_Laboral_SEM_2020s1.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2020d). La conflictividad laboral. Segundo Trimestre de 2020. Informe técnico elaborado por la Dirección de Estudios y Estadísticas de Relaciones de Trabajo. Disponible en: https://trabajo.gov.ar/downloads/estadisticas/conflictoslaborales/Conflicto_Laboral_2020T2.pdf

Montes Cató, J., Spinoza, L., Ventrici, P. y Palermo, H. (2020). La situación del empleo en Argentina durante el aislamiento social, preventivo y obligatorio. Encuesta a delegados y delegadas sindicales. Materiales de investigación, CEIL-Conicet. Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/07/informe-encuesta-montes-1.pdf>

Natalucci, A., Mouján, F., Kelmesz, A., Mate, E., Ramirez Andrade, I., Ríos, V., Stefanetti, C. y Vaccari, S. (2020). La protesta en cuarentena. Análisis de una base cuantitativa sobre protestas sociales en el marco del proyecto monitor laboral. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CITRA. Disponible en: https://citra.org.ar/wp-content/uploads/2020/12/2020_DOCUMENTO_Metodo-CITRA-volumen-6.pdf

Nava, A. y Grigera, J. (2020). Pandemia y protesta social: Tendencias de la conflictividad social y laboral en Argentina 2019-2020. *Scielo Preprint*. Disponible en: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/1351>

ODS-CTA-A (2020). El trabajo en la cuarentena – Evaluación del estado de las relaciones laborales a un mes de dictado el aislamiento, social, preventivo y obligatorio. Disponible en: http://www.agenciacta.org/IMG/pdf/El_trabajo_en_la_cuarentena_-_Informe_ODS_CTA_A_28_de_abril.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2020). Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición Estimaciones actualizadas y análisis. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_767045.pdf

Agradecimientos

Los autores agradecen a los trabajadores y las trabajadoras que brindaron su tiempo para las entrevistas incluidas en el presente documento. También agradecen a la Dra. Janine Berg por confiar en nosotros para la tarea y por el seguimiento detallado y aportes que realizó durante la elaboración del informe. Finalmente, agradecemos la lectura y comentarios que la Dra. Elva Lopez Mourelo y la Dra. Fabiola Mieres realizaron a una primera versión del documento.

► Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es la agencia de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores a fin de mejorar las condiciones de trabajo de todas las personas, promoviendo un enfoque del futuro del trabajo centrado en el ser humano a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

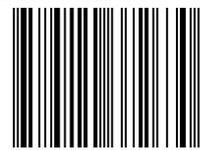
Contact details

Research Department (RESEARCH)

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland
T +41 22 799 6530
research@ilo.org
www.ilo.org/research



ISBN 9789220372630



9 789220 372630