

El mundo del trabajo no perdona

El trabajo remunerado sigue teniendo un rol central en la sociedad moderna y, por tanto, en la vida de los individuos. Pese a todos los pronósticos que vaticinaban su repliegue ha mostrado que -como forma de organización de la sociedad capitalista- puede registrar cambios con base en la incorporación de tecnología, los procesos de globalización o el trabajo en red, entre otros aspectos, pero no perder importancia. Si bien han emergido formas alternativas de organización, estas no han llegado a hacerse mayoritarias. Sigue siendo una esfera clave para la integración social. Muchos de los derechos sociales devienen de la condición de trabajador. Y en este sentido, buena parte de la población mayor de 18 años que vive en Uruguay participa activamente en el mundo del trabajo (aproximadamente 60%).

Por supuesto que está atravesado por lógicas sociales específicas, propias de la actividad y de la organización del trabajo a la interna de los sectores, pero debe entenderse que hay una constante construcción valorativa y normativa más amplia que toma como referencia la sociedad toda y, por tanto, las desigualdades que se constatan fuera del mundo del trabajo también pueden identificarse en su interna. Así, los trabajadores que estaban en situaciones de mayor vulnerabilidad social se van a encontrar peor parados en el mundo laboral para enfrentar la crisis que desata esta pandemia.

Desde los análisis regulares que desde Equipos Consultores venimos realizando desde el año 2014 sobre el mundo del trabajo hemos insistido sistemáticamente en la necesidad de reconocer la complejidad y heterogeneidad existente en su interna. En múltiples ocasiones hemos insistido en la idea que no es posible hablar de los “jóvenes trabajadores” dado que esa categoría licua la desigualdad de situaciones que sabemos opaca la categoría “joven”. Lo mismo cuando se habla de los “millennials”, categoría que solo puede existir para quienes ignoran las lógicas sociales del mundo del trabajo y que tienen una mirada idealizada de ese mundo donde todos son oficinistas, están satisfechos, y trabajan en situación de formalidad y respeto de los derechos laborales y ciudadanos. Pero el mundo del trabajo no es así. Es un mundo amigable para algunos y muy hostil para otros. Máxime si se considera que en las condiciones del capitalismo actual la mayor parte de la población mayor de 18 años hasta avanzada la edad adulta, necesita de los recursos provenientes de la venta de su fuerza de trabajo para sobrevivir y acceder a bienes y servicios. Pero también es transformado subjetivamente como ser humano mediante la realización de su trabajo, aspecto que habitualmente queda dejado de lado en los análisis sobre el mercado de trabajo. Es ahí – en esta transformación- donde el trabajo adquiere sentido en la identidad de los individuos, y se convierte en fuente o no de respeto y reconocimiento social.

Por tal razón, es muy relevante identificar las diferencias en términos de la situación de los trabajadores, los lugares y las condiciones en las que se encuentran. No todos los

trabajadores tienen los mismos recursos para enfrentar una crisis como en la que nos encontramos ni trabajan en sectores de actividad que también puedan hacerlo.

El fin de semana del 21 y 22 de marzo de 2020 se realizó como parte del Monitor Trabajo, el primer seguimiento de los trabajadores y las trabajadoras uruguayas en la situación pandémica para tratar de identificar las primeras consecuencias de las medidas sanitarias en la actividad laboral y en las formas de organización del trabajo. También se buscó generar conocimiento sobre un conjunto de percepciones de los trabajadores sobre sus posibilidades para enfrentar la crisis y situación actual. Aquí reseñamos algunos de los resultados.

RESULTADOS

La pandemia generará dificultades económicas en los hogares de los trabajadores y sobre esto hay relativo consenso. EL 80% de los trabajadores entrevistados considera que es probable que el COVID-19 cause importantes dificultades económicas en su hogar. En el caso de los cuentapropistas este porcentaje asciende al 94%. Pero este consenso sobre el impacto de la pandemia se diluye al indagar en la situación personal de los trabajadores en caso de tener que dejar de trabajar al menos por dos semanas debido a la situación de coronavirus/COVID-19, en particular cuando se considera el tipo de trabajador/a del que se trata.

Si bien aquí aparecen algunas diferencias significativas según edad, región y nivel educativo de las y los trabajadores, las mayores diferencias se constatan según condición de ocupación. Los cuentapropistas y patronos son quienes manifiestan en su mayoría que de mantenerse la situación por dos semanas probablemente no seguiría cobrando y sería difícil hacer frente a los gastos básicos, situación opuesta – quizás lógicamente- a los asalariados públicos, donde un 80% dice que probablemente siga cobrando y algo diferente también a los asalariados privados. El análisis sobre este último conjunto de trabajadores requiere reparar en su heterogeneidad. Los asalariados privados representan aproximadamente el 60% de los trabajadores, por tanto vamos a observar que presentan situaciones muy diversas a su interna en los distintos indicadores, lo cual instala un desafío importante para el diseño de medidas orientadas a este grupo de asalariados. En ese sentido, destaca la existencia de un 40% de asalariados privados que sostiene que posiblemente siga cobrando, junto al registro de un 31% que declara que posiblemente no siga cobrando y tenga dificultades para poder mantener los gastos básicos, tal como puede verse en la tabla a continuación.

Tabla 1: Situación en la que se encontraría de tener que dejar de trabajar por dos semanas según condición de ocupación

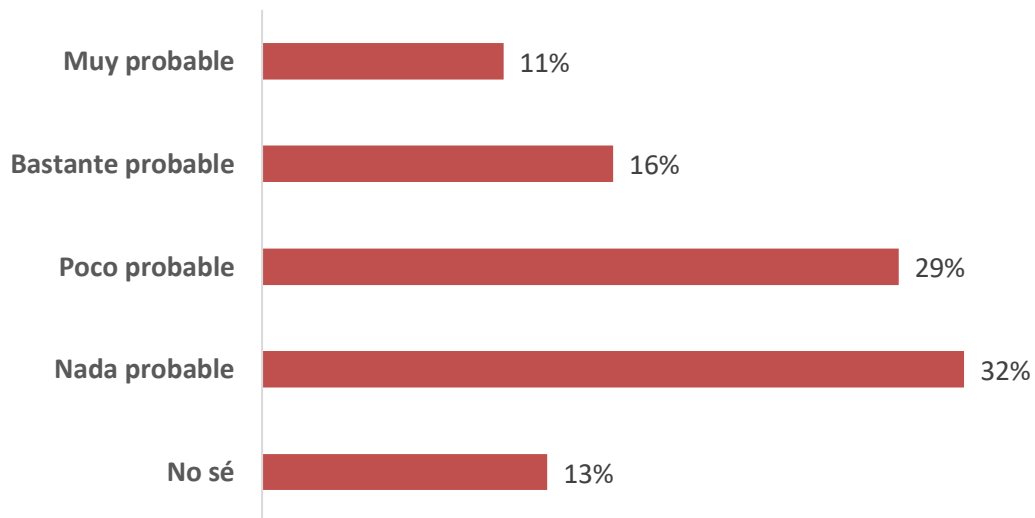
	Total	Asalariado Privado	Asalariado Público	Cuentapropia
Probablemente seguiría cobrando	35%	40%	79%	4%
Probablemente no seguiría cobrando pero podría hacer frente a los gastos básicos	10%	9%	4%	17%
Probablemente no seguiría cobrando y sería difícil hacer frente a los gastos básicos	38%	31%	2%	70%

No estoy seguro, no lo sé	17%	20%	15%	9%
---------------------------	-----	-----	-----	----

Base: total de trabajadores (847) - Monitor Trabajo - Equipos Consultores- Marzo 2020.

Evidentemente, para realizar una panorámica de futuro de los trabajadores, necesitamos consultarlos sobre sus posibilidades de entrar en el seguro de paro. En línea con lo anterior, el 27% de los trabajadores que tienen derecho al seguro de paro - dado que muchos trabajadores son informales o aun estando en situación de formalidad son funcionarios públicos o no tienen la antigüedad suficiente o son unipersonales, entre otros- entiende que es probable que sea enviado al seguro de paro en las próximas semanas debido a la situación que atraviesa el país por el coronavirus. Este porcentaje en el caso de los trabajadores del sector comercio es del 43% y del sector industria y construcción se acerca al 50%. Y esta panorámica, se acerca a la realidad declarada, dado que un 23% de trabajadores declara que en su lugar de trabajo se ha enviado a trabajadores al seguro de paro, valor que se ubica en el 44% del sector comercio.

Grafico 1.- Probabilidad percibida de ser enviado al seguro de paro. Total de trabajadores que tienen derecho al subsidio.



Base: trabajadores que tienen derecho al seguro de paro
Fuente: Monitor Trabajo- Equipos Consultores- Marzo 2020.

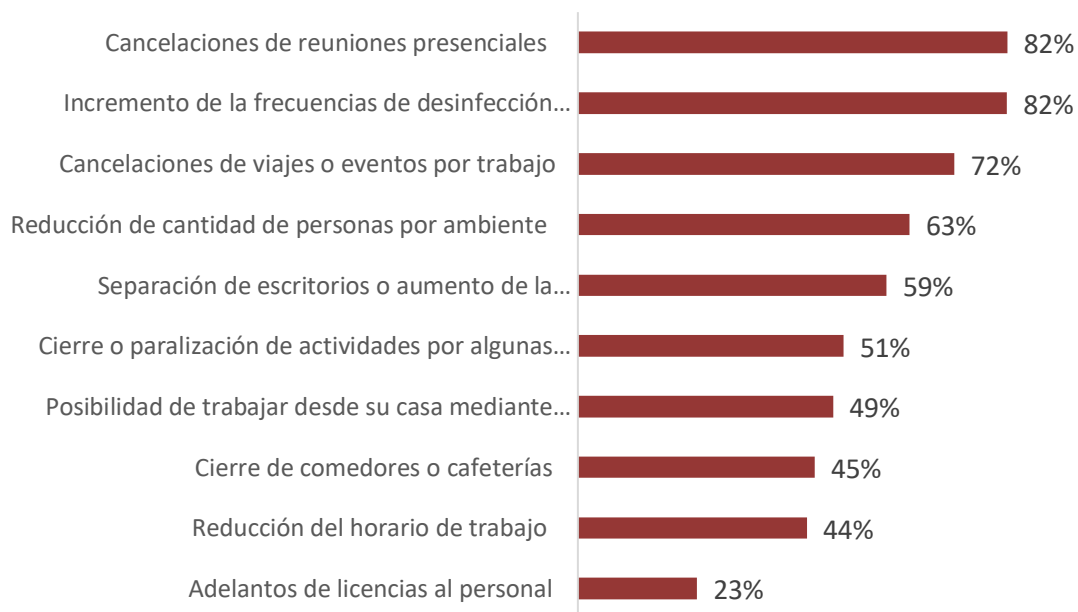
Como impacto inmediato de la primera semana con coronavirus en Uruguay, destaca que un 6% de los trabajadores declara que se ha despedido a algún trabajador en su organización u empresa, valor que asciende al 10% en el caso de los trabajadores del sector comercio.

Medidas tomadas en los lugares de trabajo

Ya en la primera semana con casos diagnosticados de coronavirus en el país en buena parte de los lugares de trabajo se tomaron medidas. Esto es un reflejo de la capacidad de las organizaciones para modificar sus prácticas, además de la rapidez para su ejecución y la llegada de estas medidas a los trabajadores. En este sentido, es evidente que las organizaciones que se encuentran preparadas para poder ejecutar las medidas- más allá de la voluntad de los directivos-, que tengan los recursos materiales e intelectuales para hacerlo, y estén en un sector de actividad que lo permita, podrán ser más ágiles y eficientes en esta modificación.

Una de las medidas más extendida fueron las cancelaciones de reuniones presenciales, el aumento de la desinfección de los lugares comunes, la cancelación de viajes y la reducción de la cantidad de personas por ambiente. Algo más de la mitad de los trabajadores dice que en sus lugares de trabajo se suspendieron actividades por algunas semanas. Un porcentaje cercano al 50% de los trabajadores declara que en su lugar de trabajo se implementó la posibilidad de teletrabajo para al menos algunos trabajadores. También el 44% de los trabajadores declara que se redujo el horario de trabajo. Finalmente, destaca un 23% que dice que se adelantaron las licencias de personal, tal como puede verse en el grafico siguiente.

Grafico 2.- Medidas tomadas en los lugares de trabajo para al menos alguno de los trabajadores



Base: Trabajadores excluyendo a los que no aplica la pregunta.

Fuente: Monitor Trabajo- Equipos Consultores- Marzo 2020.

Estas medidas performan distinto según el sector de actividad, lo cual es razonable puesto que muchas de estas tienen que ver con prácticas asociadas a la forma de

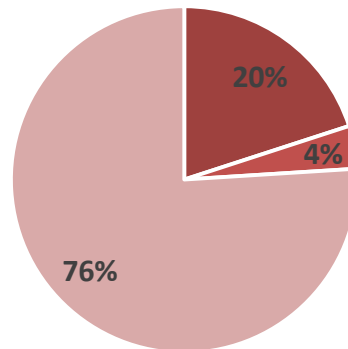
organizar el trabajo y que dependen de la actividad que se desarrolla. Por tal razón, los trabajadores del sector de la enseñanza (93%) de los servicios de salud (93%) y los trabajadores del sector financiero (91%) se han visto afectados en mayor medida por la cancelación de reuniones personales.

Los trabajadores del sector de la enseñanza se vieron alcanzados en mayor medida que el resto de los sectores del cierre o paralización de actividades (90%), por la posibilidad de teletrabajo (79%) y por la reducción del horario de trabajo (73%). El sector financiero también presenta una mayor proporción de posibilidades de trabajo remoto (85%) y de cancelación de viajes y traslados (95%). Los trabajadores del sector de comunicación y de la actividad pública también aparece una mayor declaración de posibilidad de teletrabajo. Y en el caso de esta última la reducción de personas por ambiente (90%) y la separación de escritorios o aumento de la distancia física con el resto de los trabajadores (70%) también se distancia del promedio de los trabajadores. Por su parte, los trabajadores de los sectores de actividad como industria, comercio, manifiestan menos intensidad de las medidas, aunque todas están presentes relativamente. El 33% de los trabajadores de la industria señala que ha habido adelantos de licencias al personal.

Teletrabajo

Una de las medidas que ha podido ser implementada casi inmediatamente por una parte de las organizaciones ha sido el teletrabajo. Esto ha sido posible gracias al desarrollo de la tecnología de la información y la comunicación, pero también por la existencia de sectores de actividad que se toman como referencia, como por ejemplo el sector de desarrollo de software, entre otros, donde el trabajo colaborativo es esencial en procesos de deslocalización de la producción. El 20% de los trabajadores dice estar teletrabajando como consecuencia del coronavirus. Este porcentaje es mayor entre trabajadores de nivel educativo terciario (44%), lo cual es entendible si se recuerda el dato anterior y la presencia de estas medidas en la actividad pública.

Grafico 3.- Realización de trabajo desde la casa de manera remota



- Sí, como consecuencia del coronavirus/COVID-19
- Sí, ya trabajaba antes en esta modalidad (no por el coronavirus)
- No

Base: total de trabajadores

Fuente: Monitor Trabajo- Equipos Consultores- Marzo 2020.

Pero el teletrabajo supone para las organizaciones implementar formas sui generis de controlar, supervisar y coordinar el trabajo que no estaban tan extendidas o desarrolladas en su experiencia. Y también impone a los trabajadores otras condiciones que deben gestionar, para empezar supone una disciplina autogestionada, implicación voluntaria a la tarea, administración de los tiempos de trabajo junto a la realización de las tareas cotidianas. Supone para muchos la coexistencia en tiempo real del mundo de vida y el mundo del trabajo. ¿Cuántos hogares de trabajadores se han visto abiertos a las organizaciones estas semanas? ¿En cuántos se ha implementado videoconferencias o llamadas telefónicas inexistentes hace dos semanas atrás? Obviamente esto no es extensible al conjunto de trabajadores, es más, sucede en una proporción muy minoritaria, entre otras cosas porque implica que los trabajadores tengan insumos y posibilidades para conectarse, pero supone un cambio profundo y significativo en el mundo del trabajo. Probablemente, una vez salidos de esta crisis, muchas de estas prácticas se mantengan en las organizaciones. Por tal razón es importante observar la forma en la que esto se produce y el grado en el cual los trabajadores tienen un adecuado acompañamiento de sus organizaciones y/o equipos de trabajo. Porque si bien esto supone autogestión, las organizaciones tienen que sostener y mantener el contacto con los trabajadores para la realización del trabajo.

Indagamos en el Monitor Trabajo en algunas prácticas que deberían estar implicadas en una situación de esta naturaleza para dar seguimiento a las tareas, guiar a los trabajadores, entre otros aspectos.

- Casi el 100% de los trabajadores que dicen estar teletrabajando a raíz del coronavirus tienen claro lo que tienen que hacer. Este indicador, más allá de posibles sesgos positivos de respuesta, es clave para garantizar el éxito de la nueva práctica. Si los trabajadores no tienen claro lo que deben hacer no hay producción posible.
- Por otro lado, 9 de cada 10 sostiene que lo mantienen informado en su organización de lo que está pasando y que mantiene contacto diario con su equipo para coordinar actividades.
- Los superiores se contactan diariamente, se les brinda soporte técnico en casi el 80% de los trabajadores que teletrabajan, y en el 61% de los casos se le proporcionan los equipos o materiales para realizar su trabajo, este porcentaje es menor en el caso de los trabajadores que están teletrabajando en el sector público (45%) que en el sector privado (66%).
- Destaca que en el 75% de los casos, la organización proporcionó una plataforma de trabajo en línea.

No hay duda que estas nuevas formas de organización, también desafían las formas instaladas en la red tanto para el uso por parte de los trabajadores como para quienes las diseñan que tienen que entender los requerimientos de estas nuevas formas de organización.

Gráfico 4. Trabajadores que declaran prácticas asociadas al teletrabajo (%)



Base: trabajadores que declaran tele trabajar debido al coronavirus (252 casos)

Fuente: Monitor Trabajo- Equipos Consultores- Marzo 2020.

Impactos en cuentapropistas y patrones

Específicamente se indagó en algunos impactos de la primera semana de pandemia en los cuentapropistas y patrones sabiendo que, comparativamente con los asalariados, los cuentapropistas son los que presentan mayores tasas de informalidad y también son heterogéneos en su conformación (la categoría puede contener a un vendedor ambulante como a un profesional que factura su remuneración a la organización para la que trabaja, o un carpintero que hace muebles a medida), y esto tiene implicancias en las consecuencias que tenga la crisis. El 52% declara haber tenido que cerrar o paralizar sus actividades productivas. Casi el 70% de estos trabajadores declara que hubo días donde no pudo salir a trabajar, que trabajó menos horas y que dejó de percibir ingresos. Estas consecuencias se vieron con mayor intensidad en el caso de los cuentapropistas y patrones informales que en los formales.

Tabla 2. Implicancias del coronavirus en la actividad de patrones y cuentapropistas

Tuvo que cerrar o paralizar sus actividades productivas por unas semanas	52%
Redujo su horario de trabajo, es decir, trabajó menos horas	66%
Hubo días donde no pudo salir a trabajar	68%
Dejó de percibir ingresos	67%

Base: trabajadores cuentapropistas y patrones encuestados (143 casos)

Fuente: Monitor Trabajo- Equipos Consultores- Marzo 2020.

Certidumbre y Bienestar

Otro aspecto relevante tiene que ver con la medición del grado de certidumbre existente en los trabajadores sobre la situación que se está viviendo en sus lugares de trabajo.

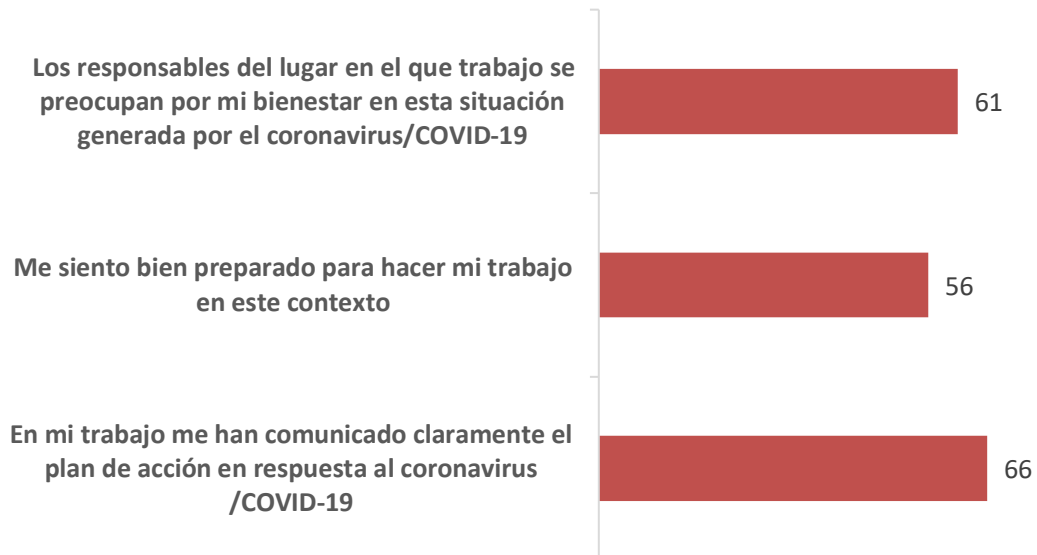
Conocer el grado en el que las organizaciones han especificado el plan de acción en respuesta al COVID-19 a los trabajadores es importante porque esto ilumina sobre las formas en las que las organizaciones se vinculan con sus trabajadores y la capacidad que estas tienen de brindar reconocimiento mediante la generación de certidumbres.

Y en este sentido, casi el 70% de los trabajadores declara que en su lugar de trabajo le han comunicado claramente el plan de acción. Por otro lado, un 61% dice que los responsables del lugar en el que trabaja se preocupan por su bienestar, como puede verse en el gráfico siguiente. Este porcentaje es algo más bajo para el caso de los trabajadores del sector comercio (52%). Los trabajadores mayores de 50 años también sienten mayor preocupación por su bienestar que el resto de los trabajadores.

Estos resultados son muy relevantes dado que en anteriores entregas del Monitor Trabajo hemos insistido en la relevancia del buen trato en los lugares del trabajo y sus implicancias en la satisfacción. Aspecto que se maximiza en una situación de crisis como

esta donde es importante que los trabajadores se sientan respetados, en función del rol central que tiene este aspecto como dimensión del bienestar subjetivo.

Gráfico 4.- Acuerdo con frases sobre plan de acción implementado por las organizaciones y bienestar en este contexto (%)



Base: Trabajadores excluyendo a los que no aplica la pregunta.

Fuente: Monitor Trabajo- Equipos Consultores- Marzo 2020.

Por otro lado, y en la medida que la situación supone un cambio del escenario cotidiano y se hace necesario implementar estrategias adaptativas, como por ejemplo auto gestionar el trabajo a distancia, importó consultar a los trabajadores cuan preparados se sentían para realizar bien su trabajo en este contexto. Los datos relevados indican que algo más de la mitad de los trabajadores declaró estar en condiciones para hacerlo. Este dato es complementario a los datos analizados en teletrabajo puesto que si los trabajadores no creen estar en condiciones de hacer su trabajo en un contexto atípico puede obstaculizarse su realización.

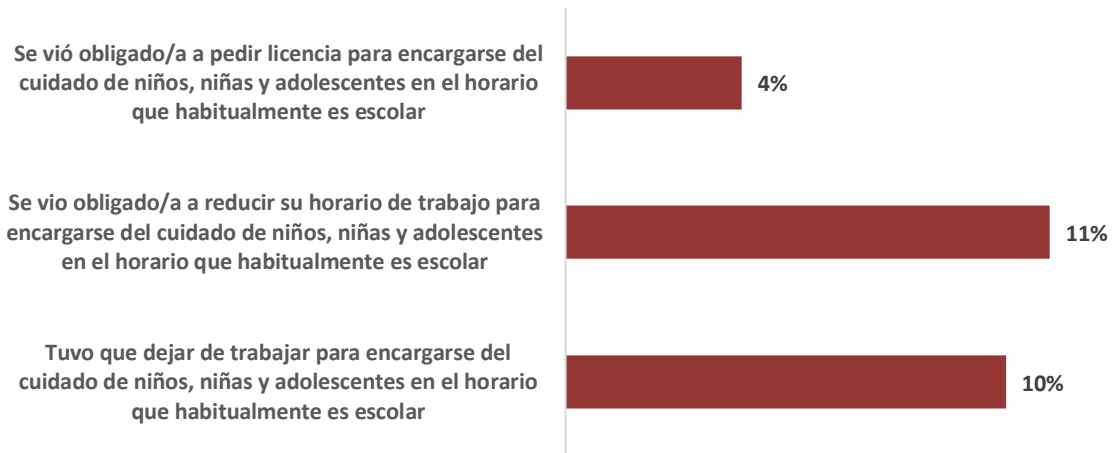
Cuidados

Otra dimensión de relevancia, y que interesó particularmente, fue aproximarse a la proporción de trabajadores que hayan visto modificadas sus rutinas por tenerse que hacer cargo de los cuidados de niños, niñas y adolescentes en función de las medidas sanitarias tomadas por el gobierno asociadas al cierre de los centros educativos.

De esta forma, puede observarse que un 10% del total de trabajadores declara que se vio obligado a reducir su horario de trabajo para encargarse del cuidado de niños, niñas y adolescentes en el horario que habitualmente es escolar. Asimismo, un 11% dice que tuvo que dejar de trabajar para encargarse de los cuidados y un 4% se vio obligado a pedir licencia.

No surgen diferencias declaradas entre hombres y mujeres trabajadoras. Son los trabajadores de entre 30 y 40 años que declaran en mayor proporción haber tenido que implementar alguna de estas estrategias para cuidar, obviamente asociado al ciclo de vida.

Gráfico 5.- Trabajadores según estrategias implementadas para cuidar niños, niñas y adolescentes en el hogar (%).



Base: total de trabajadores

Fuente: Monitor Trabajo- Equipos Consultores- Marzo 2020.

Comentarios Finales

El estudio realizado permite afirmar que la primera semana de coronavirus en Uruguay generó un cimbronazo en el mundo del trabajo que ha mostrado, nuevamente, su capacidad de adaptación frente a la crisis generada.

Esto, obviamente supone un desafío para los trabajadores que han tenido que desarrollar estrategias y nuevas formas de realización de su trabajo, particularmente si se considera el 20% que se ve alcanzado por el teletrabajo y por la proporción de trabajadores que han visto modificada su actividad, y por tanto su capacidad de ingreso. Pero también supone desafíos para las organizaciones que deben implementar nuevas formas de control del trabajo y coordinación. Las implicancias de la crisis en los trabajadores cuentapropistas y patrones también se destacan porque se trata de trabajadores que no cuentan con posibilidades de mantenerse por dos semanas más sin trabajar, tal como lo han declarado. Y porque además, en general no tienen los mismos niveles de protección social que los trabajadores dependientes.

Pero hay que ser consiente que muchos de los cambios que se han generado y que de alguna manera permiten la conservación de puestos de trabajo tienen que ver con sectores de actividad donde trabajan los trabajadores con mayor calificación como es el sector público o los servicios financieros. Los sectores de actividad donde los trabajadores cuentan con menores calificaciones (como es el sector comercio) se han visto inmediatamente resentidos con las consecuencias sociales que esto trae, puesto que son los sectores que emplean en mayor medida a jóvenes y mujeres, y dadas sus condiciones de trabajo tampoco permiten la protección social de buena parte de estos

trabajadores (alta rotación, informalidad, sub-registro, entre otros). Era en este sentido que iniciábamos este reporte hablando de la desigualdad que reproduce el mundo del trabajo. Las consecuencias inmediatas, la desvinculación inmediata del mundo que integra, la tienen los trabajadores más vulnerables como son por ejemplo, los trabajadores jóvenes y las mujeres de niveles socioeconómicos más bajos.

Ficha técnica:

- Universo de referencia: personas mayores de 18 años del país.
- Tamaño de la muestra: 1100 casos/ Sub-muestra de ocupados: 847 casos.
- Encuesta on line.
- La medición fue realizada entre los días 20 y 21 de marzo de 2020.
- Las preguntas son parte del Monitor de Trabajo de Equipos Consultores.