La organización del trabajo y los cuidados sanitarios en contexto COVID19 en Uruguay

Ma. Julia Acosta[1]

El COVID 19 ha generado cambios a nivel de la organización del trabajo en todos los sectores de actividad, a partir de la implementación de prácticas orientadas al cuidado sanitario de los trabajadores. Probablemente las consecuencias de estas prácticas, y el mantenimiento de las mismas recién puedan ser dimensionadas en su totalidad en los próximos meses, una vez salgamos de la conmoción inmediata que se ha generado. Sin embargo, existe consenso en los expertos acerca de la aceleración que el COVID19 significó respecto a algunas tendencias que venían constatándose en el mundo del trabajo desde hace algún tiempo (OIT, 2019; Quiñones y Acosta, 2020; BID, 2020; Acosta, 2020).

Por su parte, los distintos actores del mundo del trabajo también han tomado esta situación de "ensayo", que ha sido la pandemia, para proyectar sus organizaciones sustentadas en otros acuerdos y modalidades[2]. Ejemplo de esto es el teletrabajo, pero no únicamente ya que otras prácticas implementadas permitieron ensayar formas alternativas de hacer que han visibilizado ciertas posibilidades para trabajar bajo otras formas de control y coordinación, mediado por dispositivos de gestión del trabajo que no habían sido aplicados hasta el momento: piénsese en la reducción del horario de trabajo presencial, instrumentación de horarios rotativos, instalación de protocolos de higiene o de control de ingreso en las organizaciones, entre otros. Esto supone un trabajo de gestión muy relevante, y algo atípico, para buena parte de las organizaciones, lo cual ha desafiado las capacidades tanto de las organizaciones como de los trabajadores. Supuso y supone la movilización de otros recursos, muy relevantes en la gestión, como son la confianza y la solidaridad, que comienzan a hacerse visibles y ser tematizados públicamente. Lo cierto es que debe ponerse una nota de atención respecto a esto porque, aunque no debe olvidarse que estamos en un escenario atípico que no sabemos cuánto va a durar, otorga diversas condiciones de posibilidad.

Por tanto, podemos decir que estamos en un momento histórico y, para quienes nos dedicamos a la investigación social, privilegiado para observar algunos procesos que se venían gestando desde hace tiempo en el país (como por ej. la flexibilización[3]). Estudiar estos procesos y su instalación es lo que pretendemos hacer desde el Monitor Trabajo, herramienta que ha permitido dimensionar los múltiples cambios y afectaciones que ha tenido (y tendrá) el COVID 19 en el Uruguay.

---

[1] Socióloga, Directora del Área de Desarrollo Social de Equipos Consultores. Contacto: jacosta@equipos.com.uy

2 Destacan múltiples experiencias llevadas adelante que pueden verse por ejemplo en eventos virtuales como el organizado por el diario El País y El Empresario sobre "Mercado Trabajo": Viviendo en el Futuro. Segunda charla. Junio 2020.

[3] Ver: Quiñones y Supervielle (2000): La instalación de la flexibilización en el Uruguay. Documento de trabajo Num 45. Departamento de Sociología. Universidad de la República.

Las condiciones impuestas por la pandemia implicaron fenómenos como el de la reducción de horarios de trabajo, pérdidas de puestos de trabajo, trabajadores en seguro de desempleo, teletrabajo, nuevos trabajadores por debajo de la línea de pobreza (Brum y Da Rosa, 2020; Bai et al., 2020), mostrando las características profundamente desiguales de la afectación de estos fenómenos (OIT, 2020). Los trabajadores por cuenta propia, con menores niveles educativos, pertenecientes al sector privado en condiciones de informalidad, trabajadores del sector comercio, las mujeres y los jóvenes con menor nivel educativo fueron los segmentos más afectados por la crisis derivada de la pandemia (Equipos Consultores, 2020). Pero también es posible observar cambios relevantes en la forma de organizar el trabajo que tienen, también, implicancias diferenciales.

En lo que sigue se presentan algunos resultados obtenidos en el Monitor Trabajo correspondiente al mes de noviembre de 2020 (realizado entre fines de noviembre y principios de diciembre). En el mismo se buscó profundizar en las prácticas implementadas por las organizaciones en lo que hace a su gestión en el marco de la pandemia, y que vuelve a mostrar la situación de vulnerabilidad en la cual se encuentran algunos trabajadores, no solo en lo que hace a la calidad del trabajo sino, y en particular, respecto a la seguridad y salud en este contexto.

A su vez, esto advierte sobre las consecuencias sociales que tienen siempre los trabajos de mala calidad, donde se vulneran los derechos, y que en este caso adquieren mayor visibilidad puesto que ponen en riesgo la salud de toda la población. Quizás esta situación ayude a reparar en las consecuencias sociales que siempre tienen la desigualdad y los trabajos de mala calidad a nivel colectivo, además de, obviamente, la afectación a nivel individual.

RESULTADOS

Importa tener un marco de contexto general que permita apreciar cuáles han sido las prácticas implementadas por las organizaciones en situación pandémica, según la declaración de los trabajadores entrevistados. Esto posibilita, además de observar la incidencia de cada práctica, reparar en la disminución general de algunas de ellas en el mes de setiembre, lo cual va en línea con la disminución de la atención colectiva dada al tema – tal como señalan los distintos estudios de opinión pública - y a la flexibilidad en la aplicación de las medidas en función de cierta creencia colectiva de tener la expansión del COVID 19 relativamente controlada (ver tabla 1).

Tabla 1: Incidencia de prácticas de cuidado en los lugares de trabajo (%)

Pregunta: En este contexto, en algunos lugares de trabajo se han tomado medidas para hacer frente a la situación coronavirus/COVID 19, ¿en tu trabajo se han tomado alguna de las siguientes medidas?	Mar-20	May-20	Jul-20	Set-20	Nov-20
Entrega y/o uso obligatorio de mascarillas de protección/barbijos	-	-	72%	71%	80%
Incremento de la frecuencia de desinfección de lugares comunes	82%	67%↓	74%	74%	77%
Cancelaciones de reuniones presenciales	82%	65%	59%	51%↓	60%
Separación de escritorios o aumento de la distancia física con el resto de los trabajadores	59%	46%↓	47%	46%	53%
Reducción de cantidad de personas por ambiente	63%	55%	51%	47%↓	53%
Cancelaciones de viajes o eventos por trabajo	72%	48%	48%	39%↓	50%
Cierre o paralización de actividades por algunas semanas	51%	49%	45%	37%↓	48%
Horarios escalonados de entrada y salida	-	-	35%	27%↓	36%
Reducción del horario de trabajo	44%	43%	36%	27%↓	34%
Posibilidad de trabajar desde su casa mediante trabajo remoto/Teletrabajo	49%	35%↓	32%	31%	31%
Instalación de mamparas de separación entre puestos de trabajo	-	-	22%	21%	29%
Adelantos de licencias al personal	23%	28%	29%	24%	26%
Cierre de comedores o cafeterías	45%	28%↓	27%	23%	25%
Base (n)	*847*	*1192*	*1398*	*589*	*616*

Fuente: Monitor Trabajo, Equipos Consultores, 2020.

En el mes de marzo de 2020 en los lugares de trabajo se habían implementado buena parte de las medidas, adquiriendo su mayor intensidad en ese mes[4]: la desinfección de los lugares comunes, la suspensión de reuniones presenciales y de viajes habían sido las prácticas realizadas de forma más extensa al comienzo de la pandemia. En el mes de noviembre destaca la entrega y/o uso obligatorio de mascarillas de protección/barbijos. Sin embargo, puede verse cómo respecto a marzo la mayor parte de las medidas disminuyeron su presencia en noviembre, y particularmente este descenso en la incidencia en las prácticas de cuidado suceden en el mes de setiembre de 2020.

En este contexto en el cual la entrega y/o uso obligatorio de mascarillas o barbijos alcanzó a los lugares de trabajo en los que están insertos el 80% de los trabajadores entrevistados, la reducción de personas por ambiente alcanza a algo más de la mitad, al igual que la separación de escritorios o el aumento de la distancia física con el resto de los

[4] A excepción de la entrega de equipos de protección, instalación de mamparas de protección y la implementación de horarios escalonados que no habían sido incluidos en la batería a monitorear puesto que la primera medición en contexto pandémico fue realizada el fin de semana del 21-22 de marzo 2020.

trabajadores. Puede observase que cuando se consulta a los trabajadores sobre los impactos en su actividad comienzan a relativizarse estas prácticas. Al consultarles sobre la provisión de equipos de protección individual (barbijos, mascarillas, kits con alcohol, etc.) casi la mitad de los trabajadores en el mes de noviembre, - y un 44% en el mes de setiembre- declara que son provistos en todo momento para evitar la propagación del COVID 19, como se observa en la tabla 2.

Tabla 2: Provisión de equipo de protección individual (%)

Pregunta: ¿En tu lugar de trabajo te proporcionan un equipo de protección individual para evitar la propagación del COVID19?	Jul-20	Set-20	Nov-20
Sí, en todo momento	**44%**	**44%**	**49%**
Sí, a veces	**19%**	**22%**	**18%**
No	**37%**	**34%**	**33%**
Base (n)	*1398*	*589*	*616*

Fuente: Monitor Trabajo, Equipos Consultores, 2020.

En línea con esto, **uno de los hallazgos más significativos tiene que ver con la afectación que el COVID19 tuvo en la rutina de trabajo de los trabajadores, donde se desprende que casi un 40% de trabajadores declara que el COVID 19 no ha tenido afectaciones a su rutina, y sigue trabajando de la misma forma**. Este dato es muy relevante en la medida que se complementa con otros que son indicativos del riesgo sanitario en el que muchos trabajadores se encuentran y que debiera significar una alerta. Por ejemplo, en julio 2020 el 45% de los trabajadores declaraba que debía cumplir con protocolos de higiene, porcentaje que aumenta al 56% en setiembre y que se mantiene en los mismos niveles en noviembre 2020. Si bien es importante el aumento, también evidencia que hay un 45% de trabajadores que no se ven instados a cumplir con protocolos de higiene. El resto de las prácticas asociadas al distanciamiento social muestra una tendencia de crecimiento entre julio y noviembre que alcanza a algo más del 30% de los trabajadores.

Tabla 3: Dimensiones en las que se ha visto afectada la jornada laboral de los trabajadores (%)

Pregunta: En tu caso, ¿en qué aspectos se ha visto afectada tu jornada laboral a partir de la pandemia? (Marca todas las que correspondan)	Jul-20	Set-20	Nov-20
No hubo afectaciones en mi rutina, sigo trabajando de la misma manera	**35%**	**40%**	**38%**
Tengo que cumplir protocolos de higiene	**45%**	**56%**	**55%**
Trabajo físicamente más alejado de mis compañeros que antes	**26%**	**28%**	**33%**
Reducción de horas de trabajo	**24%**	**16%**	**18%**
Dejé de tener contacto con público/clientes	**20%**	**17%**	**16%**
Cambio en los horarios de entrada y salida	**15%**	**13%**	**14%**
Dejé de realizar viajes por trabajo que tenía planificado	**9%**	**8%**	**12%**
Empecé a teletrabajar	**14%**	**14%**	**11%**
Tomé licencia por adelantado	**10%**	**7%**	**9%**
Base (n)	*1398*	*589*	*616*

Fuente: Monitor Trabajo, Equipos Consultores, 2020.

Pero también destacan algunas otras prácticas que son evidencia de la diversidad existente y del trabajo de gestión necesario para poder llevarlas adelante, tanto en relación a la disponibilidad de recursos locativos y financieros pero también en lo que esto implica para la realización del trabajo. Son muestra de esto la aceleración de procesos presentes en el país como por ejemplo el trabajo a distancia, los cambios en los horarios de entrada y de salida e incluso la reducción de horas de trabajo (que alcanza al 18% de los trabajadores en noviembre 2020). Conocer estas prácticas es relevante ya que muestran los esfuerzos realizados y requieren de ajuste por parte de los trabajadores, ajustes en, por ejemplo, horarios de descanso (en caso de rotación de horarios), o en la reducción de la jornada laboral con implicancias salariales. Una gran interrogante que se abre ante este contexto tiene que ver con el significado que estos cambios supondrán en el propio concepto de trabajo puesto que al modificarse el tiempo de trabajo, las relaciones con clientes, la aparición de protocolos de higiene y la intensificación del teletrabajo, también se modifican las relaciones sociales implicadas en el trabajo, las formas de organizar y regular la actividad.

Ahora bien, una de las preguntas **que surge al mirar estos resultados se relaciona al tipo de trabajador en el que se concentran las mayores afectaciones en la rutina de trabajo, que en este caso deben ser interpretadas como afectaciones de cuidado, sabiendo que no todos los sectores de actividad ni todos los trabajadores se encuentran en las mismas condiciones en el mercado de trabajo.**

Los datos muestran que son los trabajadores que realizan tareas manuales rutinarias los que manifiestan una menor afectación en la rutina de su jornada laboral: un 46% de ellos declara que su rutina laboral no se ha visto afectada versus un 26% de quienes realizan tareas intelectuales. Quienes realizan tareas intelectuales también declaran trabajar físicamente más alejados de sus compañeros y compañeros que antes en mayor intensidad, casi un 40% frente a un 31% de quienes realizan tareas manuales rutinarias.

En el contexto actual el distanciamiento físico en los lugares de trabajo parece ser un problema relevante ya que apenas 1 de cada 3 trabajadores reconoce que trabaja más alejado de sus compañeros/as que antes. Pero esto es particularmente más preocupante entre los trabajadores que desempeñan tareas de muy alta proximidad de otras personas en su lugar de trabajo (menos de un brazo extendido de distancia de compañeros, clientes, alumnos o cualquier otra persona): **en este grupo de trabajadores expuestos a mayores riesgos apenas el 24% reconoce en noviembre trabajar físicamente más alejado de otros.**

Tabla 4: % de trabajadores que trabaja físicamente más alejado de sus compañeros que antes según proximidad física de otros antes de la pandemia. Total país. Noviembre 2020.

Pregunta: En tu caso, ¿en qué aspectos se ha visto afectada tu jornada laboral a partir de la pandemia? / ¿Qué tan cerca estabas físicamente de otras personas (compañeros de trabajo, clientes, alumnos, o cualquier otra persona) cuando realizabas tu trabajo ANTES DE LA PANDEMIA POR COVID19?

PROXIMIDAD FÍSICA ANTES DE LA PANDEMIA	% Más alejado
TOTAL DE OCUPADOS	33%
Ocupados que NO trabajaban cerca de otros o tiene espacio de trabajo no compartido (38% de los ocupados)	33%
Ocupados que trabajaban cerca de otros pero a distancias mayores a un brazo extendido (23% de los ocupados)	49%
Ocupados que trabajaban bastante o muy cerca de otros a distancia menor a un brazo extendido (39% de los ocupados)	24%

Fuente: Monitor Trabajo, Equipos Consultores, 2020.

También se destaca que no parecen existir diferencias en la declaración sobre la afectación de la jornada laboral entre los trabajadores que se encuentran cotizando a la seguridad social y quiénes no (proxy de formalidad e informalidad). Sin embargo el 60% de quienes son cotizantes declaran que tiene que cumplir protocolos de higiene frente a un 44% los trabajadores informales, quienes manifiestan una mayor incidencia de reducción de horas de trabajo y contacto con publico/clientes que sus colegas cotizantes.

Estos datos son relevantes en la medida que muestran las condiciones diferenciales en las que se encuentran los trabajadores en términos sanitarios en el país atadas al tipo de tareas que realizan. Se ha señalado en anteriores reportes del Monitor que el teletrabajo – que en principio surge como una medida sanitaria y de mantenimiento de la actividad-, tiene una mayor incidencia entre aquellos trabajadores que se encuentran en mejores situaciones de calidad de empleo vinculados a sectores de mayor calificación (por ejemplo educación y actividades profesionales o científico-técnicas), y estos datos parecen ir en el mismo sentido.

Conociendo ya el perfil de los sectores de actividad, y también, la penetración diferencial de las prácticas y, por tanto, el salvaguardo en el que se encuentran algunos trabajadores respecto de otros, podemos también observar el mayor riesgo en el que parecen estar las mujeres trabajadoras y los trabajadores de niveles educativos más bajos en lo que hace a los protocolos de higiene. En este sentido, las afectaciones a la rutina son bastante más marcadas en el caso de los trabajadores de nivel educativo terciario: podría decirse que estos trabajadores son quienes mayor afectación de su rutina han tenido debido a prácticas de cuidado sanitario.

Tabla 5: % de trabajadores que declara no haber tenido afectaciones en su rutina y tener que cumplir protocolos de higiene según sexo y nivel educativo. Total país. Noviembre 2020.

Pregunta: En tu caso, ¿en qué aspectos se ha visto afectada tu jornada laboral a partir de la pandemia? (Marca todas las que correspondan)		No hubo afectaciones en mi rutina, sigo trabajando de la misma manera	Tengo que cumplir protocolos de higiene
	TOTAL OCUPADOS	**38%**	**55%**
Sexo	**Hombre**	39%	58%
	Mujer	36%	51%
Nivel educativo	**CB o menos**	41%	51%
	Bachillerato	48%	57%
	Terciaria	20%	58%

Fuente: Monitor Trabajo, Equipos Consultores, 2020.

Comentarios finales

La situación pandémica ha hecho más evidente la situación diferencial en la que se encuentran los trabajadores en el mundo del trabajo en función de las consecuencias que la misma ha traído aparejada, lo cual ha sido mostrado por múltiples investigaciones sociales realizadas en el país estos últimos meses, y por el Monitor Trabajo que captó fenómenos como el del teletrabajo y las consecuencias diferenciales para los trabajadores del contexto pandémico a la semana de declarada la emergencia sanitaria por el Poder Ejecutivo.

En esta situación destaca la presencia de algunas prácticas utilizadas como parte de la gestión de las organizaciones frente a la pandemia (como puede ser el teletrabajo o el uso del seguro de paro) que se dan en el marco de los trabajos que se ubican dentro de la definición de trabajos de calidad, y que de continuarse con ellas en situación no pandémica -en particular con el teletrabajo-, tendrán consecuencias (como ya lo indica la literatura existente) de relevancia para los trabajadores en lo que hace a la capacidad de organización, trabajo colaborativo, autogestión, bienestar, entre otras, que habrá que seguir monitoreando.

Pero existe, como se ha mostrado, un conjunto amplio de trabajadores expuestos a prácticas de gestión heterogéneas bajo las cuales se encuentran en mayor riesgo, como es el caso de los trabajadores que realizan tareas manuales rutinarias o de mucha proximidad física, también quienes están insertos en el sector comercio, restaurantes y hoteles – que siendo uno de los sectores más golpeados de la crisis sanitaria- también presenta mucha heterogeneidad y distintas situaciones de formalidad.

Sin embargo, tampoco puede creerse que los problemas se concentran solo en algunos sectores de actividad o en un contingente particular de trabajadores; por el contrario, en todos los sectores de actividad y tipos de trabajo pueden verse prácticas diferenciales que evidencian situaciones de riesgo sanitario para los trabajadores. Esto, sin duda, es un

desafío para pensar e implementar medidas de contención de la pandemia en el país, pero urge tenerlo en cuenta.

Ficha técnica

Las preguntas son parte del Monitor de Trabajo de Equipos Consultores. La medición de noviembre se llevó adelante entre el 26 de noviembre y el 3 de diciembre de 2020. Se trató de una encuesta web basada en una muestra no probabilística utilizando la publicidad en redes sociales (Facebook e Instagram) para su distribución. El tamaño muestra es de 616 casos de ocupados. Toma como referencia a la población general mayor de 18 años residente en Uruguay. La muestra fue ponderada por edad, sexo, región, nivel educativo, condición de actividad y sector con base a la Encuesta Continua de Hogares 2019 del Instituto Nacional de Estadística. La medición fue financiada por Equipos Consultores.

Referencias

ACOSTA, M. J. (2020) Los teletrabajadores por COVID19 en Uruguay y el riesgo de la sobrecarga. EQUIPOS CONSULTORES. Disponible en: https://equipos.com.uy/los-teletrabajadores-por-covid19-en-uruguay-y-el-riesgo-de-la-sobrecarga/

BAI H, CARRASCO P, DEAN A, PERAZZO I (2020) Los seguros de desempleo ante un mercado laboral en terapia intensiva. Insumos para enfrentar la pandemia. Disponible en http://fcea.edu.uy/images/dto_economia/Blog/SD_ante_un_mercado_laboral_en_terapia_intensiva.pdf.

BRUM, M. y DE ROSA, M. Estimación del efecto de corto plazo de la covid-19 en la pobreza en Uruguay. Blog del Departamento de Economía, 2 mayo 2020. Disponible en http://fcea.edu.uy/images/dto_economia/Blog/Estimaci%C3%B3n_del_efecto_de_corto_plazo_de_la_covid-19_en_la_pobreza_en_Uruguay.pdf

BID (2020) Los mercados laborales de América Latina y el Caribe ante el impacto de COVID-19. Autores: Arboleda, Oscar; Baptista, Dulce; González-Velosa, Carolina; Novella, Rafael; Rosas-Shady, David; Silva Porto, María Teresa; Soler, Nicolás. Disponible en: https://publications.iadb.org/es/los-mercados-laborales-de-america-latina-y-el-caribe-ante-el-impacto-de-covid-19

EQUIPOS CONSULTORES (2020) El Mundo del trabajo no perdona. Disponible en: https://equipos.com.uy/el-mundo-del-trabajo-no-perdona/

OIT (2019) Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, OIT, Ginebra.

OIT (2020), Uruguay › Impacto de la COVID-19 sobre el mercado de trabajo y la generación de ingresos. Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_756332.pdf

QUIÑONES, M y ACOSTA, M.J (2020): La instalación del teletrabajo en el Uruguay: justificaciones, críticas y demandas de reconocimiento. Presentación Seminario Internacional Reformas laborales, pandemia y pospandemia. Grupo de Trabajo. Reformas Laborales en América Latina. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Diciembre 2020.