Cambios en los procesos de trabajo durante la pandemia de Covid-19 | pp. 39-61

Recibido: 18 de septiembre de 2020 / Aprobado: 10 de septiembre de 2021

Cambios en los procesos de trabajo durante la pandemia de Covid-19 y riesgos psicosociales emergentes

María Laura Henry[1]

Resumen

La pandemia de Covid-19 ha afectado de diversas maneras todos los ámbitos sociales y especialmente el del trabajo. Este artículo se centra específicamente en la salud laboral y tiene como objetivo analizar cómo se han modificado los procesos de trabajo en el marco de la pandemia en Argentina y, en este escenario, qué riesgos psicosociales han emergido o se han agudizado. En términos metodológicos, este artículo basa sus argumentos en una revisión bibliográfica que tuvo como foco las investigaciones más recientes en Argentina sobre los efectos de la pandemia en las condiciones de trabajo. Al respecto, se priorizó el análisis de aquellos textos que abordan actividades económicas que continuaron funcionando en sus establecimientos usuales pero que atravesaron grandes cambios en sus procesos de trabajo. Con base en esos hallazgos, se reflexiona sobre las repercusiones que han tenido esos cambios sobre la salud de los trabajadores y, específicamente, sobre la incidencia de riesgos psicosociales relacionados con el tiempo de trabajo, las exigencias emocionales y la inseguridad en el empleo.

Palabras claves

Covid-19, proceso de trabajo, riesgos psicosociales, salud laboral, condiciones de trabajo.

1. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) y Universidad Nacional de Moreno (UNM) – Argentina. mlaurahenry@gmail.com

Abstract

The Covid-19 pandemic has affected all social spheres in many different ways and has had especial incidence in work and employment. This article focuses on occupational health and aims to analyse how labour processes have been modified during the Covid-19 pandemic in Argentina and, in this scenario, what psychosocial risks have emerged or have worsened. In methodological terms, this article bases its arguments on a bibliographic review that focused on the most recent researches in Argentina on the effects of the pandemic on working conditions.

In this regard, special priority was given to the revision of researches on economic activities that continued operating in their usual workplaces during the pandemic but that faced major changes in their labour processes. Based on these findings, we reflect on the repercussions that these changes have had on workers' health and, specifically, on the incidence of certain psychosocial risks related to work time, emotional demands and job insecurity.

Keywords

Covid-19, labour process, psychosocial risks, occupational health, working conditions.

1. Introducción

Los efectos de la pandemia global de Covid-19 son innumerables y pueden ser percibidos en todas las esferas de la vida social. Las respuestas sanitarias han conllevado la adopción de medidas de contención que han modificado tanto el funcionamiento general de los países, en sus estructuras e instituciones, así como también los ámbitos más cotidianos y personales.

Cabe esperarse, en este escenario, que las consecuencias sobre el trabajo y el empleo sean profundas y duraderas en la medida en que la pandemia se alargue y las medidas de distanciamiento físico continúen siendo necesarias. Según la CEPAL-OIT (2020), si bien la región de América Latina en décadas pasadas ha enfrentado diversas crisis que afectaron su economía y sus mercados laborales, ninguna en la historia ha presentado la rapidez, la profundidad y la amplitud que se prevé tendrá la crisis generada por el Covid-19.

A modo de evaluar las problemáticas que este nuevo escenario ha generado, nos centraremos en los aspectos referidos a salud y riesgos en el trabajo, desde una perspectiva que no solo abarque el riesgo biológico del virus sino que también contemple las derivaciones psicosociales que las nuevas formas de trabajar están teniendo sobre las personas. Específicamente, en este artículo nos proponemos abordar el siguiente interrogante: ¿cómo se han modificado los procesos de trabajo en el marco de la pande-

mia de Covid-19 en Argentina y, en este escenario qué riesgos psicosociales pueden emerger o agudizarse?

En cuanto a la organización de este texto, en primer lugar se ofrecen precisiones metodológicas sobre las fuentes que sustentan los argumentos desarrollados. A continuación, se expone el marco conceptual del artículo: el enfoque de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST). Al respecto se explican sus fundamentos, sus conceptos principales y en qué sentido constituye un punto de partida fructífero para comprender la salud laboral en tiempos de pandemia. Seguidamente, se retoma una tipología sobre los cambios en los procesos de trabajo sucedidos en pandemia y se propone ahondar en aquellas actividades que siguieron funcionando en sus lugares de trabajo usuales, pero que atravesaron grandes modificaciones a causa de este fenómeno sanitario.

Basándonos en la revisión de textos e investigaciones recientes de Argentina, a continuación se analizará cómo han repercutido todos esos cambios en la salud de los trabajadores y, específicamente, qué riesgos psicosociales han hecho su aparición o se han acentuado en este periodo específico. Por último, se ofrecen algunas reflexiones sobre los fenómenos analizados y se dejan planteadas líneas de indagación a futuro.

2. Metodología

En términos metodológicos, este artículo basa sus argumentos en una revisión bibliográfica que tuvo como foco las investigaciones más recientes en Argentina sobre los efectos de la pandemia en las condiciones de trabajo (artículos, ponencias, capítulos de libros, documentos online e informes de investigación, entre otros formatos). Para identificarlas, se revisaron distintas bases de datos verificadas: Latindex, SciELO, Dialnet, Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas, Google Scholar, entre otras.

Para realizar esta revisión bibliográfica, se usaron los siguientes criterios de búsqueda:

- Que los textos contengan resultados de investigaciones empíricas y originales, a través del uso de técnicas cualitativas y/o cuantitativas.
- Que contengan datos recolectados durante el año 2020 (primer año de pandemia), en el ámbito específico de Argentina.
- Que aborden de manera articulada los siguientes temas: condiciones de trabajo, pandemia y organización de los procesos de trabajo.

De esta manera, pudieron identificarse alrededor de 20 artículos con estas características al momento de escribirse estas páginas. Esta escasa

cantidad tiene que ver con los pocos meses transcurridos desde que se inició la pandemia de Covid-19. Seguidamente, a su interior, se priorizó el análisis de aquellos textos que hacían referencia a actividades y procesos de trabajo que continuaron funcionando de manera presencial durante la pandemia, retomando una clasificación que explicamos más adelante en el apartado número 5 de este artículo.

Como indicábamos antes, es importante tener en cuenta que el conocimiento producido hasta el momento por las diferentes disciplinas sobre las incidencias de la pandemia en el trabajo, en los trabajadores, en la economía y en la salud es todavía preliminar y no logra agotar o dar cuenta de sus consecuencias totales a mediano y a largo plazo. Por ello este artículo constituye una exploración inicial que permite establecer líneas de indagación a futuro y áreas que deberán ser objeto de profundización.

En este sentido, cabe remarcar que estas páginas fueron escritas promediando el año 2020, con la urgencia de comprender los enormes cambios que se producían en el mundo del trabajo y con la vocación de documentar las primeras evidencias empíricas que iban surgiendo sobre la repercusión de la pandemia en las condiciones laborales.

Los textos e investigaciones analizadas nos permitieron reconstruir, a partir de voces plurales e interdisciplinarias, la incidencia que la pandemia ha tenido sobre los procesos de trabajo. Nuestra labor ha sido articularlos y ponerlos en diálogo a la luz de nuestro interrogante, centrado en la salud laboral. Todo ello en un momento en el cual (más que nunca), la indagación científica constituye una tarea colectiva y donde investigar los recientes procesos es un gran esfuerzo debido a las limitaciones que existen para realizar trabajo de campo (por las normativas sanitarias). De esta forma, los avances y resultados obtenidos por otros investigadores nos nutren, y a partir de la articulación de esos múltiples aportes se pueden comenzar a delinear las características que va adquiriendo este nuevo e inédito escenario que ha traído el Covid-19 para el mundo del trabajo.

3. Marco conceptual: los impactos de los cambios en el proceso de trabajo sobre la salud laboral. Un análisis desde el enfoque de los Riesgos Psicosociales del Trabajo (RPST)

La investigación sobre los riesgos y las enfermedades que padecen los trabajadores tiene una importancia central en el actual contexto. Por eso resulta importante indagar cuáles son los problemas renovados que surgen como consecuencia de los actuales cambios en los procesos de trabajo. En este sentido es fundamental contar con un enfoque que permita gene-

rar conocimientos integrales sobre los riesgos laborales emergentes, para así actuar de forma más adecuada en su prevención o mitigación.

El enfoque de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) constituye una perspectiva innovadora y ampliada, que se propone superar los enfoques tradicionales de la seguridad e higiene del trabajo, generalmente restringidos a analizar las lesiones en el cuerpo, las enfermedades profesionales clásicas y los accidentes de trabajo (Henry, 2017).

Primordialmente, el enfoque de los RPST permite detectar una serie de fenómenos –los riesgos psicosociales– que se generan en los entornos laborales y que son difíciles de aprehender por su naturaleza más intangible, pero que generan un daño real sobre la salud de los trabajadores. En términos conceptuales, Gollac define a los RPST como como

> Los riesgos para la salud física, psíquica, mental y social de los trabajadores, que son generados por las condiciones y medio ambiente de trabajo susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental, con impactos sobre la organización o empresa donde éstos se desempeñan. (2011, p. 31)

Gollac postula que los factores de RPST identificados por distintas investigaciones pueden agruparse en seis grandes ejes: i) la intensidad del trabajo y tiempo de trabajo; ii) las exigencias emocionales; iii) el grado y tipo de autonomía; iv) las relaciones sociales y relaciones de trabajo; v) los conflictos éticos y de valores; vi) el grado de seguridad y estabilidad de la situación de trabajo.

El punto de partida del enfoque de los RPST establece que la raíz última de estos riesgos psicosociales reside en la forma en que se halla organizado el proceso de trabajo (Neffa, 2015, 2018; Neffa *et al*., 2017; Gollac, 2011; Coutrot y Mermilliod, 2010). En este sentido, si bien sus impactos son captados a través de las vivencias y percepciones de los individuos, es al nivel del proceso de trabajo –de su organización y contenido– donde debe indagarse analíticamente. Así, este enfoque es una superación de las explicaciones individualizadoras sobre los padecimientos en el trabajo. El problema no está en el trabajador (en supuestos "problemas psíquicos o personales" o en su "incapacidad de adaptarse") sino en los modos de gestión del proceso productivo. Es allí donde debe intervenirse en pos de la prevención.

Al respecto, también como parte de esta reflexión teórica, es importante explicitar qué entendemos por "proceso de trabajo" y qué aspectos permite iluminar este concepto. Un proceso de trabajo (independientemente de lo que se produce) siempre consta de tres elementos: el objeto

de trabajo (materia prima, información que se transforma y procesa), los instrumentos de trabajo (maquinaria, herramientas, tecnología) y la actividad de trabajo propiamente dicha, donde los trabajadores ponen en acto capacidades físicas, mentales y psíquicas. Estos tres elementos enunciados se articulan, en cada caso, según *una forma específica de organización y división del trabajo*, y ello con vistas a la producción de bienes, servicios o conocimientos que tienen una utilidad social porque permiten satisfacer necesidades (Noriega 1993; Laurell y Noriega, 1987; Neffa, 2015). Es justamente *la forma y el contenido* de los procesos de trabajo lo que permite comprender cómo repercute el trabajo sobre la salud de las personas.

De esta manera, el enfoque de los RPST concibe la relación entre trabajo y salud como un campo complejo, con muchos canales comunicantes que deben analizarse a partir de una mirada que vincule procesos amplios del contexto socioeconómico con eventos a nivel micro y pertenecientes al proceso de trabajo. Es asimismo una relación contextualizada, por lo cual toda reflexión sobre salud laboral debe hacerse en referencia a periodos históricos concretos. En este sentido, se configuran patrones específicos de desgaste de la fuerza de trabajo, a partir de su ejercicio diferencial en cada momento histórico y de la organización del trabajo vigente, lo cual se traduce en la prevalencia de ciertas patologías en la población trabajadora (Laurell, 1993).

4. La reorganización de los procesos de trabajo en pandemia

Bajo el modo de producción capitalista en el cual vivimos, los procesos de trabajo están orientados por una lógica definida: apuntan a la valorización (acumulación de valor) y a la eficiencia. Bajo esta lógica, incesantemente se renuevan los mecanismos de control sobre los trabajadores para optimizar la productividad, se les exige una mejora continua en la calidad y cantidad de su trabajo y se les pide que comprometan más dimensiones de sí mismos en sus empleos. De igual manera, se introducen nuevas tecnologías y nuevos ordenamientos de las tareas que, en todos los casos, apuntan a mejorar el rendimiento de la fuerza de trabajo y del capital instalado.

De esta manera, los procesos de trabajo son necesariamente un fenómeno situado, histórico y cambiante, por lo cual carece de todo sentido analizarlos en abstracto. Antes bien, es importante conocer las particularidades que adoptan en cada momento y qué paradigma impera. De ahí que la sociología del trabajo a lo largo de los años haya propuesto distintos modelos y esquemas que, de forma resumida, capturen las especificidades de cada tiempo.

Ciertamente, la aparición de la pandemia mundial por Covid-19 es un fenómeno histórico que ha conmovido las prácticas más establecidas de la vida social. En este marco, el mundo del trabajo se ha visto profundamente afectado, generándose grandes y súbitas transformaciones en los procesos productivos, surgiendo nuevos riesgos para la salud de los trabajadores y multiplicándose las inquietudes en torno a la sostenibilidad de las empresas y los puestos de trabajo (OIT, 2020a).

En Argentina, el advenimiento de la Covid-19 tuvo una rápida respuesta por parte del Gobierno nacional que, conociendo los estragos que estaba causando el virus en países europeos y asiáticos desde inicios del 2020, decidió tomar medidas expeditivas antes de que se propagara incontroladamente en el territorio argentino. Al respecto, el poder ejecutivo decretó tempranamente una medida sanitaria nacional de gran alcance: el Aislamiento Preventivo Social Obligatorio (de ahora en adelante, ASPO) el 20 de marzo de 2020 a través del Decreto N.º 297/20.

Básicamente, lo que estableció este decreto fue la limitación de la circulación de la población para así frenar el ritmo de los contagios y se estableció la suspensión de la mayor parte de las actividades productivas. La normativa solo permitió que continuaran operando algunas actividades exceptuadas, las cuales se denominaron "esenciales". Dicho decreto fue prorrogado en sucesivas oportunidades, haciendo que el ASPO (en sus diferentes modalidades y fases), llevara en la Argentina varios meses de vigencia al momento de escribir estas páginas en el año 2020.

En términos de las transformaciones que han sufrido los procesos de trabajo, consideramos que lo más destacado de este momento histórico es la irrupción con gran fuerza de la "lógica sanitaria", que ha venido a disputar sorpresivamente la hegemonía de la lógica de valorización y de eficiencia, propia del capitalismo. Desde distintos sectores sociales y, sobre todo, desde los gobiernos, se han implementado una serie de medidas y restricciones que buscan anteponer la salud de la población por encima de otras preocupaciones, incluido la del lucro y la de la generación de ganancias. Se trata así de una visión disruptiva sobre el sistema económico, que trastoca –o al menos cuestiona– el modo de funcionamiento generalizado de las empresas y organizaciones.

Se hace así visible una tensión y, a primera vista, una contradicción que no es nueva pero que cobra toda su importancia en la actualidad. Porque lo saludable (para la población y para los trabajadores) no siempre es redituable en términos capitalistas, e incluso encarece o detiene los procesos productivos. De ahí la aparición y la creciente escalada del debate "salud versus economía" en la opinión pública de nuestro país (y en otros

países de la región) poniéndose en discusión cuál término debe priorizarse en el marco de la crisis desatada. Ciertamente este debate está lleno de trampas argumentales y es tratado en diversos ámbitos de manera superficial y simplista. No podemos desarrollar aquí toda su complejidad, pero basta señalar, a los fines de nuestros interrogantes, que lo que se trasluce allí es la existencia de dos lógicas en colisión y que inclinarse por un término iría en detrimento del otro.

Lo que consideramos innegable es que los procesos de trabajo han sido trastocados por la irrupción de esta lógica sanitaria a partir de la pandemia de la Covid-19, y debemos analizar en qué sentido. A continuación, desarrollaremos una tipología que sirve para sistematizar los múltiples cambios que se han producido en el mundo del trabajo en los últimos meses y que nos servirá para demarcar nuestro ámbito de reflexión.

5. Una tipología sobre los cambios en los procesos de trabajo en Argentina durante la pandemia

Nuestra observación y reflexión sobre los cambios acaecidos en el trabajo en Argentina a partir de la irrupción de la pandemia, nos llevaron a elaborar una clasificación preliminar sobre la reorganización de los procesos de trabajo en este nuevo escenario (Henry, 2020). Al respecto, consideramos que es posible identificar tres situaciones: procesos de trabajo impedidos o detenidos, procesos de trabajo que migraron al hogar (teletrabajo) y procesos de trabajo presenciales modificados (Henry, 2020). Seguidamente, explicaremos en qué consiste cada una de estas situaciones.

1. Procesos de trabajo impedidos o detenidos

Esta situación constituye una de las más dramáticas porque abarca los múltiples trabajos que, en contexto del ASPO (sobre todo en las fases[2] más restrictivas), no pudieron seguir ejecutándose. Por ejemplo, aquellos realizados en comercios de indumentaria, gimnasios, espectáculos culturales, gastronomía, actividades turísticas, peluquerías, aerolíneas, hotelería, entre otros. Ante los riesgos de contagio que conllevan, estas actividades fueron incluidas por en la normativa sanitaria en Argentina como actividades "no esenciales" y por lo tanto, sus procesos de trabajo se vieron suspendidos o detenidos durante varios meses de 2020.

2. El ASPO en Argentina estuvo planteado como un proceso de cinco fases, donde la primera implica fuertísimas restricciones para la actividad social y productiva. A medida que los números de contagios, de decesos y de ocupaciones hospitalarias (entre otros indicadores) disminuye, el esquema del ASPO permite que las regiones vayan moviéndose hacia etapas sucesivas que implican mayor apertura de actividades, aunque siempre manteniéndose un conjunto de restricciones y medidas sanitarias que atraviesan permanentemente su ejercicio.

Ahora bien, con la extensión del ASPO, fueron creciendo las probabilidades de que una proporción de estos establecimientos (sobre todo aquellos con una situación financiera más vulnerable), quebrasen y cerrasen definitivamente, con la consecuente problemática de desempleo que ello genera. Si bien el Gobierno nacional argentino generó programas de asistencia para estos casos críticos,[3] para muchas actividades esta ayuda fue insuficiente porque les resultó difícil sostener los costos fijos, combinados con la falta o reducción de ingresos.

Una estrategia paliativa que fueron encontrando para esta situación un número de empresas –las más grandes y consolidadas–, fue la suscripción de acuerdos (con los sindicatos correspondientes y con aval estatal) para aplicar el denominado "proceso de suspensión de sus trabajadores". Este régimen normativo permite en Argentina que los trabajadores conserven su puesto de trabajo sin acudir al establecimiento pero, como aspecto negativo, deben afrontar una disminución salarial.[4]

2. Procesos de trabajo que migraron al hogar (teletrabajo)

Un segundo tipo de modificación de los procesos de trabajo emergente fue la migración de los mismos al ámbito del hogar, multiplicándose así las situaciones que se conocen como trabajo desde casa[5] o también como teletrabajo. Las restricciones al aglomeramiento de trabajadores en espacios cerrados y las limitaciones en el desplazamiento urbano para evitar la propagación de la Covid-19, hicieron que numerosas organizaciones públicas y privadas implementasen de manera súbita mecanismos (informáticos) que permitiesen a sus empleados seguir ejerciendo sus tareas desde el hogar. De esta manera, con mínimas preparaciones y en un tiempo ex-

3. El instrumento más importante en este sentido ha sido el Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción (ATP), dirigido a las empresas del sector privado, donde el punto más destacado es que el Estado ayuda a pagar parte de los sueldos durante esta situación excepcional. De manera similar, se dispuso una asistencia económica de emergencia para cooperativas y mutuales que suspendieron su actividad productiva o disminuyeron su nivel de ingresos económicos como consecuencia ASPO.
4. En este contexto, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través de la Resolución 397/2020 reguló el proceso de presentación de suspensiones en los términos que postula el Artículo 223 bis de la Ley de Contrato de Trabajo. Entre otras cuestiones, la resolución determina que a los empleados se les podrá aplicar una suspensión concertada de hasta 60 días y que el monto que percibirán como prestación no remunerativa no podrá ser inferior al 75% del salario neto que les hubiera correspondido en situación normal.
5. Según la OIT (2020b), el trabajo desde casa es una modalidad de trabajo en la que el trabajador realiza las principales tareas de su trabajo mientras permanece en su casa, utilizando la Tecnología de la Información y las Comunicaciones (TIC). En el contexto de la pandemia de la Covid-19, la OIT propone utilizar el término "trabajo desde casa" para referirse exclusivamente al teletrabajo en el hogar como una modalidad provisional y alternativa, la cual apunta a no interrumpir las operaciones de los establecimientos y garantizar el empleo.

traordinariamente corto, muchas personas debieron comenzar a ejercer una especie de "teletrabajo de emergencia", configurándose en algunos casos un pasaje traumático y lleno de problemáticas, como han analizado diversos estudios recientes (Actis Di Pasquale *et al.*, 2020; Cassini, 2020; Delfini *et al.*, 2020; Giniger, 2020; De Bonis *et al.*, 2020).

Si bien esta estrategia permitió que muchas organizaciones continuaran operando y que se mantuvieran numerosos puestos de trabajo, cabe señalar que no todo empleo es "teletrabajable" y que dentro de este conjunto encontramos empleos con un perfil específico y limitado. En este sentido, el pasaje al teletrabajo no fue una opción real para muchas actividades. Antes bien, quedó circunscripto a procesos de trabajo que tienen como eje el procesamiento de información y datos, que se realizaban previamente con TIC y que eran realizados por trabajadores con alto nivel de calificación. Por ejemplo actividades financieras, de información y comunicación, enseñanza, administración, etc.[6]

De todas formas, es innegable que la amplia difusión del teletrabajo ha sido una de las novedades de la pandemia (con un enorme salto cuantitativo en Argentina y en el mundo). A futuro, será importante la realización de estudios orientados a identificar heterogeneidades a su interior, teniendo en cuenta el contenido y la naturaleza específica de cada teletrabajo y también estudios que indiquen en el largo plazo, qué porcentaje de puestos se mantuvieron en esta modalidad, una vez pasada la pandemia (para así identificar continuidades y rupturas de este proceso).

3. Procesos de trabajo presenciales modificados

En este tercer grupo ubicamos todos los procesos de trabajo que pudieron seguir funcionando durante la pandemia, con trabajadores concurriendo a los establecimientos. Gran parte de estos trabajos fueron designados con la categoría de "esenciales"[7] por la propia reglamentación

6. Bonavida Foschiatti y Gasparini (2020) manifiestan que el 74% de los trabajadores están actualmente empleados en ocupaciones incompatibles con la modalidad del teletrabajo. Los autores agregan que las ocupaciones menos compatibles con el teletrabajo están caracterizadas por una mayor proporción de trabajadores informales y cuentapropistas, con niveles de educación, calificación y salarios más bajos. Estos datos ayudan a dimensionar el alcance que ha tenido y que puede tener a futuro el pasaje de los procesos de trabajo al ámbito hogar. Asimismo, la reciente promulgación de la Ley 27.555 (en agosto del 2020) que apunta a regular el teletrabajo en Argentina también contribuirá a limitar su difusión, sobre todo en sus formatos más desvirtuados y en condiciones que vulneran el bienestar y los derechos laborales.
7. La clasificación entre trabajos "esenciales" y "no-esenciales" que estableció el ASPO no fue solo una taxonomía normativa, sino que implicó importantes consecuencias prácticas y económicas en todo el periodo bajo análisis. Incluso, fue el eje de numerosos procesos de

del ASPO en Argentina, dado que fueron considerados por el Gobierno nacional como vitales para el funcionamiento, atención y abastecimiento del país. En este conjunto fueron incluidas actividades muy dispares tales como centros de salud, supermercados, transporte público, organismos estatales, fuerzas de seguridad, comercios de cercanía de alimentos, bancos y algunas industrias.

Como veremos a continuación, la continuidad de sus actividades no significó que estuvieran a salvo de los efectos de la pandemia y ciertamente vieron alterados múltiples aspectos de sus condiciones laborales, con las consecuentes repercusiones sobre su salud psicosocial, tal como se desprende de la revisión bibliográfica realizada.

6. Los RPST en los Procesos de Trabajo Presenciales Modificados

Tomando como base la clasificación arriba explicada, nos proponemos realizar una reflexión sobre el tercer grupo –los procesos de trabajo presenciales modificados– desde la óptica de la salud laboral. Nuestra revisión de textos e investigaciones recientes nos ha permitido identificar la existencia de diversas problemáticas en términos de condiciones de trabajo, las cuales pueden ser también interpretadas bajo el enfoque de los riesgos psicosociales. Al respecto, nuestra revisión nos lleva a proponer que tres riesgos psicosociales han emergido y afectado con gran fuerza durante 2020 a los trabajadores de este grupo: 1) cambios en los tiempos de trabajo, 2) exigencias emocionales y 3) inseguridad en la situación de empleo. A continuación desarrollaremos en qué consiste cada una de estas situaciones.

6.1. Los cambios imprevisibles en los tiempos de trabajo

Como indicábamos antes, un aspecto que modificó enormemente los procesos de trabajo fueron los protocolos sanitarios implantados en los lugares de trabajo. Las empresas e instituciones que pudieron seguir funcionando durante el ASPO, tuvieron que instaurar una serie de medidas para prevenir los riesgos de contagio de la Covid-19, tanto para el público como para los propios trabajadores. Esto llevó a que las etapas prescriptas en los procesos de trabajo tuvieran repentinamente que articularse con los pasos que indicaban los protocolos de bioseguridad.

conflictividad laboral durante la pandemia (Basualdo y Peláez, 2020), lo cual habla del carácter dinámico de esta taxonomía y de cómo los distintos actores del mundo del trabajo trataron de influir en estas demarcaciones.

Entre otras cuestiones, estos protocolos impusieron a los trabajadores la vigencia de nuevos horarios de trabajo. En los primeros meses de 2020, estos horarios de trabajo estuvieron dictados de manera general por el gobierno argentino, con el fin de reducir el uso del transporte público en horas "pico" y para evitar la circulación nocturna. Esto lógicamente llevó a que muchas organizaciones tuvieran que cambiar el horario de entrada y salida de su personal, para respetar esas franjas horarias permitidas de circulación.

A nivel micro, los protocolos de bioseguridad instaurados en muchas empresas y organizaciones establecieron que el personal debía concurrir de manera alternada a los establecimientos para evitar la aglomeración de personas. Esto conllevó la instauración de nuevos horarios y turnos de trabajo, según se desprende de nuestra revisión de investigaciones recientes. Particularmente, se comenzó a hacer uso frecuente del sistema de "burbujas", que implica una organización del tiempo de trabajo por equipo y por turnos, a los fines de reducir y encapsular las posibilidades de contagio. Con este sistema se divide a los trabajadores en grupos fijos (siempre son los mismos miembros) que concurren de manera alternada a los espacios de trabajo, y en días y horarios a definir por parte de la organización empleadora (con posibilidad de cambio en cada semana, según las circunstancias). Frecuentemente, ese sistema de burbujas fue combinado con una reducción de la jornada presencial (por ejemplo, de ocho a cinco horas) para que todos los trabajadores pudiesen concurrir en algún momento del día al establecimiento.

Al respecto, recientes estudios muestran que para quienes siguieron concurriendo a sus lugares de trabajo durante el ASPO, los cambios experimentados en los tiempos de trabajo fueron considerables. El estudio de Arias *et al.* (2020), cuyo objetivo fue relevar las condiciones de trabajo en tiempos de pandemia (a partir de una amplia encuesta a representantes de sindicatos de distintas actividades económicas) destacó la existencia de cambios en la jornada laboral durante el primer mes de cuarentena. Los datos de este estudio indicaron que para el 45,8% de quienes trabajaron en los establecimientos, la jornada de trabajo fue más corta que antes del ASPO, mientras que para el 16,7% fue más extensa. Solo el 35,4% declaró que no percibió cambios en la duración de la jornada. Es decir que la mayor parte de las actividades relevadas tuvieron cambios en lo referente al tiempo de trabajo a partir de la irrupción de la pandemia.

Por su parte, en un estudio referido al sector automotriz, Montes Cató *et al.* (2020a), detectaron numerosos cambios en el proceso productivo a partir del inicio de la pandemia. En referencia al tiempo de trabajo, indi-

can que la intermitencia se instauró como modalidad de trabajo a mediados de 2020 en las empresas automotrices. Particularmente, se comenzaron a organizar las jornadas según cronogramas en los cuales grupos o células de trabajadores concurrían ciertos días y otros grupos lo hacían otros días de la semana, sin cruzarse entre ellos. También se modificaron los horarios de ingreso y salida en los diferentes sectores de las empresas, para que no se produjeran aglomeraciones en estos horarios críticos. Las horas de uso de los comedores también se restringieron y no podía haber miembros de distintos sectores de manera simultánea. Montes Cató *et al.* (2020[1]a) señalan que estas reorganizaciones se hicieron en un marco de gran incertidumbre y que los trabajadores se enfrentaron a una gran desorientación, en la medida en que las comunicaciones sobre los horarios y otros temas laborales dejaron de ser presenciales y se hacían con la mediación tecnológica, muchas veces generando confusión general.

Un estudio realizado por la Universidad Nacional de La Plata (UNLP, 2020) relevó las condiciones laborales de trabajadores del sector salud en las ciudades de La Plata, Berisso y Ensenada. A través de una amplia encuesta y de entrevistas a trabajadores pudieron detectar las problemáticas más frecuentes en los primeros meses de la pandemia. Un 19% de los encuestados señaló que la carga horaria presencial se incrementó. Asimismo, un 29,6% manifestó una reducción total en los tiempos de descanso (durante y luego de la jornada laboral). El informe señala que esto ha sido fuente de gran desgaste y que uno de los riesgos psicosociales principales que enfrenta el personal sanitario durante esta pandemia es el fuerte aumento de la carga de trabajo y la realización de jornadas con un excesivo número de horas trabajadas y con poco tiempos para el descanso.

En el caso del sector de la construcción, Gómez y Del Águila (2020) también encontraron modificaciones en los tiempos de trabajo, en función de los protocolos sanitarios instaurados. Este sector fue fuertemente golpeado por la pandemia y estuvo impedido de funcionar varios meses. Pero cuando se permitió que comenzaran a funcionar las obras de construcción (en la segunda mitad de 2020), se hizo con reducciones del tiempo de trabajo. De esta manera, los autores indican que en esos primeros meses el sector funcionó con turnos alternados y concurrencia de dos a dos o tres veces por semana, para tareas vinculadas a servicios de mantenimiento y siempre utilizándose los elementos de protección necesarios.

Estas nuevas configuraciones del tiempo de trabajo que indican los estudios recientes volvieron más complejos los procesos de trabajo y alteraron las dinámicas usuales de las organizaciones, las cuales tuvieron que modificar su modo de funcionamiento por factores exógenos y ya no

por decisiones basadas en lógicas tales como la eficiencia, los costos o la naturaleza del bien o servicio producido. Aquí se hace patente la difícil combinación de la lógica sanitaria y de la lógica productiva que mencionábamos antes.

Para los trabajadores, por su parte, los estudios indican que estos cambios han sido una fuente de tensión, de desgaste e incluso de sufrimiento. Muchos no podían prever como serían las futuras actividades o anticipar su organización del tiempo en sentido amplio (en combinación con su vida extralaboral). Debieron afrontar cambios mal preparados, súbitos, en los cuales no tuvieron participación, que alteraron sus rutinas establecidas y les generaron conflictos tanto al interior de su trabajo como en sus relaciones interpersonales.

Como señala Neffa (2015), el tiempo es una dimensión fundamental del trabajo y puede conllevar la emergencia de riesgos psicosociales cuando su organización es deficiente, ya sea por cambios constantes e imprevisibles, por la excesiva prolongación de la jornada o por la existencia de límites difusos. Asimismo, las transformaciones en los tiempos de trabajo se vuelven especialmente problemáticas cuando los trabajadores no han sido consultados previamente sobre la puesta en marcha de estos cambios en sus entornos de trabajo o no han recibido información anticipada. El desconocimiento y la desorientación que esto produce pueden generarles preocupación, intranquilidad, cuadros de ansiedad e inclusive una pérdida de sentido del trabajo en ese nuevo marco que no logran comprender completamente.

Sería entonces importante a futuro reflexionar sobre los alcances de estos cambios en la jornada de trabajo, que representan asimismo una especie de flexibilidad laboral impuesta por la pandemia (Neffa, 2020). Ello deberá tener algún tipo de regulación y limitación en el mediano plazo, para evitar los efectos perjudiciales sobre la salud psicosocial de los trabajadores.

6.2. Exigencias emocionales en pandemia: el miedo como sensación permanente

El trabajo emocional es parte integral de muchas actividades dado que frecuentemente las empresas y organizaciones indican qué tipo de emociones son deseables en el marco del proceso de trabajo. Al respecto, Hochschild (2003) explica que el trabajo emocional tiene lugar cuando el puesto laboral incluye entre sus prescripciones algunas referidas a las emociones que el individuo debe expresar como parte de su trabajo:

> Requiere que un individuo induzca o suprima sentimientos con el fin de mantener la apariencia externa que produce en otros el estado mental apropiado… Entre el trabajo físico y el emocional existe un aspecto común: el esfuerzo y el costo que implica para el individuo llevarlo adelante. (Hochschild, 2003, p. 7, *la traducción es nuestra*)

Por eso, cuando el trabajo emocional alcanza un alto grado en términos de frecuencia y duración aumentan las probabilidades de que surjan consecuencias perjudiciales, configurándose así un riesgo psicosocial con entidad propia llamado exigencias emocionales. Neffa (2015) define a estas últimas como aquellas exigencias que tiene el trabajador de dominar y moldear las propias emociones, especialmente aquellas que siente en relación a las personas con las que interactúa en la situación de trabajo. En ciertos casos, explica el autor, los trabajadores deben necesariamente esconder o negar sus propias emociones, por temor a las reprimendas, a la reacción del público o porque pueden afectar el desempeño de su actividad.

La revisión bibliográfica realizada nos ha permitido conocer que una de las emociones más frecuentes identificadas por las recientes investigaciones ha sido el miedo al contagio de Covid-19. Esto es especialmente mencionado por los estudios que han abordado las condiciones de trabajo en el sector sanitario pero también sucede en otras actividades.

En términos generales, es posible definir al miedo como una emoción que se desata como mecanismo de protección y de alarma del cuerpo ante un peligro o una amenaza, tanto física como psicológica. Ese miedo puede ser tanto objetivo como subjetivo, real o imaginario, racional o irracional y se desarrolla en función del sujeto que lo padece, de su percepción, y del sistema de creencias y recursos que posee. Se inicia ante un potencial peligro y hace que el individuo experimente pensamientos y sentimientos subjetivos tales como ansiedad, sensación de impotencia, pérdida de confianza, sentimiento de indefensión, entre otros más (Bedoya Dorado y García Solarte, 2016). Como explican Galeano y Ruiz (2017), el miedo o temor, como vivencia emocional, puede llegar a ser paralizante y desestabilizante, incluso cuando se siente y se somatiza en el cuerpo como nerviosismo, dolor de cabeza, de estómago o incontinencia intestinal.

El miedo es una emoción que suele emerger en los entornos de trabajo, que se potencia en marcos de incertidumbre y en momentos en que nos enfrentamos a situaciones que no conocemos. En este sentido, es entendible que en una situación tan inédita como la instaurada a partir de la crisis sanitaria por Covid-19, el miedo haya aumentado en los ámbitos laborales. Este nuevo virus constituye un riesgo invisible, impredecible y sobre el cual se conoce aún poco.

Montes Cató *et al*. (2020b), a partir de una encuesta a delegados sindicales de diversas ramas de actividad en Argentina, encontraron que la mayoría tenía "bastante" o "mucho" miedo de contagio en el ámbito laboral (73,5%). Esta distribución era similar tanto en los delegados de actividades donde se siguió concurriendo al establecimiento como de las que no. De este modo, el espacio laboral era percibido como un ámbito cargado de riesgo por los encuestados.

Este miedo al contagio adquirió gran magnitud entre los trabajadores del sector salud, como indicábamos antes. Al respecto, Ortiz *et al*. (2020) realizaron una amplia encuesta a trabajadores del sector salud en Argentina y encontraron que este colectivo de trabajo expresó sentir miedo así como temor al contagio y a la estigmatización, todo lo cual se encuentra potenciado en aquellos trabajadores que tienen la percepción de estar trabajando sin los resguardos necesarios.

De esta forma, para los trabajadores del sector salud es posible encontrar dos miedos recurrentes: a contagiarse y a contagiar a personas cercanas (amigos, familia, etc.). En la mencionada investigación realizada por la Universidad Nacional de La Plata (UNLP, 2020), los datos de la encuesta realizada a personal de salud arrojaron que el 82,9% tenía temor de contagiar a sus familiares y que un 51,2% tenía temor de contagiar a sus compañeros de trabajo.

De esta forma, quienes debieron seguir trabajando en el contexto del ASPO en Argentina y yendo a sus lugares de trabajo, han convivido todo el tiempo con este miedo al contagio en menor o mayor grado. Se ha convertido para muchos de ellos en una sensación persistente, en un malestar a veces silencioso pero que obliga a los trabajadores a controlar sus emociones y reprimirlas para poder seguir haciendo sus labores.

Para hacer frente a las exigencias emocionales, los trabajadores suelen desarrollar ideologías defensivas de manera colectiva, las cuales operan a través de distintos medios simbólicos: el uso del humor, el desvío de la atención, la banalización de la situación, la negación, entre otras. Pero estas estrategias defensivas (a veces inconscientes) no actúan sobre el mundo real: no transforman los riesgos, sino que son formas de no pensar en ellos durante el tiempo de trabajo (Neffa, 2015). Por eso, son insuficientes, no constituyen una solución real y periódicamente el malestar en el trabajo vuelve a emerger.

Los trabajadores experimentan sufrimiento por tener que ejecutar sus tareas en un marco de peligro y por saber que existe algo que puede dañar su salud de manera inesperada. Quienes han tenido que concurrir

a sus lugares de trabajo durante la pandemia sin duda han experimentado esta contradicción de querer trabajar, pero experimentan gran angustia porque ese mismo trabajo los expone a un riesgo invisible y potencialmente mortal, como el Covid-19.

Relacionado con lo anterior, es interesante señalar que para muchos trabajadores, el público y los clientes han devenido un factor de riesgo biológico, al punto de ser vistos como vectores potenciales del virus. De ahí que también esté surgiendo un "miedo a la gente" que genera gran malestar a quienes están en puestos de contacto directo con el público. Situaciones banales pero frecuentes como un acercamiento inesperado de un cliente, una tos o un estornudo cercano, el roce de una persona sin intencionalidad o simplemente la existencia de varias personas juntas en el establecimiento, son percibidos como situaciones peligrosas por muchos trabajadores. En este marco es entendible que hagan un esfuerzo para controlar sus miedos o para negarlos temporalmente y así poder seguir desarrollando sus tareas sin caer en un maltrato de los clientes o en una evasión sistemática de los mismos (que podría ser sancionada por los empleadores).

6.3. La creciente inseguridad en la situación de empleo

Siguiendo las sistematizaciones de Gollac (2011), la inseguridad en el empleo es un riesgo psicosocial que se refiere a un fuerte sentimiento de incertidumbre que sufre el trabajador al percibir que existe la posibilidad de perder su empleo, ya sea por despidos, procesos de reducción del personal, por el estatus precario de su vínculo laboral (contrato de duración determinada, trabajo informal, etc.), o por la posibilidad de cierre o quiebra del establecimiento donde se desempeña. Esta amenaza conlleva para el trabajador un gran temor a no tener los medios para subsistir y perder un nivel determinado de ingresos en el mediano o largo plazo.

Como explican Wlosko y Ros (2017), existen diversos estudios que se focalizan en el impacto de la pérdida de empleo sobre la salud y la salud mental, mostrando las consecuencias que la pérdida de empleo tiene en diversos aspectos: aumenta la inquietud, fragiliza la estima de sí y la confianza en la propia eficacia y perturba la estabilidad emocional, y frecuentemente conduce a estados de malestar psicológico, ansiedad y depresión. A su vez, las autoras explican que múltiples investigaciones dan cuenta de que la inseguridad en el empleo constituye un mediador crucial de la relación trabajo-salud: el mero anuncio de que se eliminarán empleos induce estados de ansiedad y angustia. Existe además una relación demostrada entre la vivencia de inseguridad en el empleo y los trastornos del sueño, la

ansiedad y la fatiga, señalan las autoras. También se ha estudiado la relación entre inseguridad laboral, reestructuración organizacional y suicidio, con probados vínculos entre todos estos aspectos (Wlosko y Ros, 2017).

Puede verse así que la inseguridad en el empleo no solo afecta la salud psicosocial de quienes son despedidos o han perdido su trabajo, sino también de quienes continúan trabajando pero temen caer en la misma situación. Por eso es importante analizar con igual atención a los dos grupos de afectados: los trabajadores despedidos y los "sobrevivientes", que siguen en sus puestos pero temen perderlos de manera inminente. El solo hecho de creer que uno va a perder el trabajo puede causar un malestar tan real como aquel experimentado por quien fue efectivamente despedido (Wlosko y Ros, 2017).

De la revisión de investigaciones recientes sobre condiciones de trabajo en pandemia, hemos podido identificar que la incertidumbre respecto a la continuidad del empleo es objeto de preocupación para los trabajadores en Argentina. Al respecto, un estudio realizado en todo el territorio argentino (Kessler, 2020) que tuvo como objetivo relevar los efectos sociales de las medidas de aislamiento tomadas por el Gobierno nacional, encontró que la discontinuidad en el empleo y en los ingresos era una preocupación de primer orden para la población. Esta interrupción de los ingresos frecuentemente se suma a una pobreza estructural en muchas zonas, lo cual permite comprender el estado de desesperación y de angustia que aqueja a muchos de estos trabajadores que no tienen margen económico para afrontar esta situación.

En otras regiones de Argentina también aparece como preocupación la continuidad del empleo. En la ciudad de Mar del Plata, Actis Di Pasquale *et al*. (2020) hicieron un relevamiento similar y encontraron que las expectativas respecto al trabajo que habitualmente realizan los encuestados son bastante pesimistas: un 10,1% cree que posiblemente pierda el empleo y un 56,9% que posiblemente se reduzcan sus ingresos. Dentro de este conjunto, los autores indican que existen diferencias significativas por sector y categoría ocupacional, siendo el sector privado el más perjudicado por estos temores. Por su parte, un estudio realizado en la ciudad de Mendoza, que buscó analizar los efectos psicosociales del confinamiento y de las restricciones impuestas por la pandemia, encontró que 62% de la población encuestada estaba preocupada por su situación financiera (Picco *et al*., 2020).

Estas percepciones son entendibles en un contexto donde numerosas actividades económicas han sufrido una caída enorme en la demanda y donde la afluencia de público y clientes ha estado fuertemente restringi-

da. Se difunde la imagen de un futuro difícil para los empleos en diversas actividades y se potencia el temor de cierres y quiebras de establecimientos, así como la posibilidad de despido de personal. En este marco, la inseguridad laboral se convierte en un factor de riesgo psicosocial que en muchas personas genera angustia, ansiedad por la imposibilidad de prever el futuro económico, nerviosismo permanente, todo lo cual puede dar lugar a enfermedades fisiológicas vía somatización. Estos malestares proliferan en el marco de una pandemia que probablemente tenga como consecuencia un empeoramiento de las oportunidades laborales en el mediano plazo, a causa de la crisis económica que ha traído este fenómeno sanitario.

7. Reflexiones finales

Estamos en tiempos extraordinarios, donde acciones y medidas inéditas han sido puestas en marcha para proteger la salud de la población y, simultáneamente, mantener funcionando las actividades económicas. La convivencia entre estas dos lógicas ha sido compleja y a veces problemática. Sin programación alguna y en tiempo récord, en Argentina se han modificado muchos aspectos de la situación de trabajo y cabe preguntarse por las repercusiones que todo esto está teniendo sobre la salud de los trabajadores, no solo en términos del posible contagio del virus. Nuestra reflexión parte de un concepto de salud laboral ampliado (Henry, 2017) donde se contemplan las dimensiones físicas, psíquicas y sociales de los trabajadores.

Basándonos en distintos estudios y en resultados empíricos encontrados por recientes investigaciones sobre condiciones de trabajo hemos identificado la incidencia de tres factores de riesgos psicosociales en pandemia: los cambios en los tiempos de trabajo, las exigencias emocionales y la inseguridad en la situación de empleo.

De esta forma, este texto es una exploración inicial y la oportunidad para formular algunas hipótesis preliminares en relación a los impactos que las reorganizaciones productivas de la pandemia están teniendo sobre la salud de la población trabajadora. En estos primeros meses, el fenómeno del teletrabajo se ha llevado gran parte de la atención de los medios de comunicación y de algunos estudios. Pero cabe preguntarse también por esos cambios menos visibles pero igual de profundos que se han gestado al interior de organizaciones y empresas que siguieron funcionando en sus establecimientos durante la pandemia. En algunos casos, los cambios han sido abrumadores y deberán ser objeto futuras investigaciones.

Por otra parte, la incidencia de los mencionados RPST es un llamado de atención e invita a reflexionar sobre las particularidades que está

adquiriendo el trabajo. Superada la sorpresa y la vertiginosidad inicial de la pandemia, comienza una etapa para pensar con más detenimiento qué trabajo está configurándose, qué transformaciones han llegado para quedarse y cuáles son las posibilidades de mantener las metas de trabajo decente en este nuevo escenario. El recorrido realizado y la experiencia de estos primeros meses de pandemia deben ser objeto de reflexión, para contener aquellas dinámicas más dañinas del trabajo actual, para corregir cosas y para también fomentar aquellas prácticas que favorezcan el bienestar integral de los trabajadores.

Partimos de que el trabajo es una construcción social e histórica y por eso todos los actores involucrados deberán participar y dar su visión sobre ese camino a recorrer. En este punto, las instancias tripartitas son fundamentales: los procesos de diálogo social que incluyan a gobiernos, a empleadores y a trabajadores serán esenciales para lograr consensos y aprobar políticas que cuiden de manera integral la salud laboral. Particularmente, consideramos que será por medio de una participación real de los trabajadores y de sus representantes que podrá configurarse un nuevo escenario postpademia que siga contemplando la salud y el bienestar en los procesos productivos, ya no solo en vinculación con la Covid-19 sino también en relación a los aspectos psicosociales.

La pandemia ha mostrado de manera contundente la importancia que aún conserva el trabajo humano. Por lo tanto, toda reactivación productiva deberá poner en el centro, más que nunca, el bienestar y la salud de los trabajadores. Sin ellos, ningún crecimiento económico es posible.

Referencias bibliográficas

Actis Di Pasquale, E.; Barboni, G.; Florio, E. M.; Ibarra, F. L.; y Savino, J. V. (2020). El impacto del aislamiento social preventivo y obligatorio por Covid-19 sobre el trabajo, los ingresos y el cuidado en la ciudad de Mar del Plata. *Trabajo y Sociedad, XXI* (35), 83-107.

Arias, C.; Bonnin, J.; Bulloni, M.; Del Bono, A.; Di Giovambattista, A.; Gárriz, A.; Haidar, J.; Natalucci, A.; y Vocos, F. (2020). *Trabajo en cuarentena: encuesta realizada en el marco del proyecto monitor laboral Covid-19*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CITRA.

Basualdo, V. y Peláez, P. (2020). *Procesos de conflictividad laboral en el marco de la pandemia del Covid-19 en Argentina (marzo-mayo 2020)*. Documento de Trabajo del Programa "Estudios del trabajo, movimiento sindical y organización industrial". Área de Economía y Tecnología de FLACSO Argentina. Buenos Aires: FLACSO.

Bedoya Dorado, C. y García Solarte, M. (2016). Efectos del miedo en los trabajado-

res y la organización. *Estudios Gerenciales32*, (138), 60-70.

Bonavida Foschiatti, C. y Gasparini, L. (2020). *El impacto asimétrico de la cuarentena*. Documentos de Trabajo del CEDLAS Nº 261, Abril, 2020, CEDLAS-FCE-Universidad Nacional de La Plata.

Cassini, J. (2020). Vinculaciones entre el trabajo virtual a distancia y el proceso de salud-enfermedad-cuidado en la situación actual de ASPO. Ponencia presentada en el Ciclo de charlas "Mujeres, perspectiva de género y formación profesional". Exposición virtual, 6 de julio de 2020.

CEPAL-OIT. (2020). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. El trabajo en tiempos de pandemia: desafíos frente a la enfermedad por coronavirus (Covid-19). N.º 22. Santiago: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Coutrot, T. y Mermilliod, C. (2010) «Les risques psychosociaux au travail: les indicateurs disponibles», *Dares Analyses*, (81), 1-11.

De Bonis, A.; Stancanelli, M.; & Arrizabalaga, M. (2020). El trabajo docente a distancia en el marco del ASPO. *Red Sociales, Revista del Departamento de Ciencias Sociales*, *7* (4), 1-29.

Delfini, M. F.; Drolas, M. A.; Montes Cató, J. S.; & Spinosa, L. A. A. (2020). Teletrabajo: fragilización y reconversión sin red de contención durante la pandemia. *Revista Movimiento,* (24), 66-69.

Galeano, P. y Ruiz, P. (2017). Exigencias emocionales y trabajo de cuidado. En: J. C. Neffa y Henry, M. L. (Coords.). ¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales en el trabajo en los establecimientos privados de salud. La Plata: Facultad de Ciencias Económicas Universidad Nacional de La Plata. Instituto de Investigaciones Administrativas.

Giniger, N. (2020). Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. *Observatorio Latinoamericano y Caribeño*, *4*(1), 23-39.

Gollac, M. (Coord.) . (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser.* Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, Paris.

Gómez, V. y Del Águila, A. (2020). Sector construcción y la situación respecto de la pandemia de Covid-19. Documento de Trabajo. Buenos Aires: CEIL del CONICET.

Henry, M. L. (2017). Hacia un enfoque ampliado de los riesgos laborales en Argentina. El estudio de los riesgos psicosociales y su incidencia en el sector público. *Cuadernos del CENDES*, *34*(96), 109-128.

Henry, M. L. (2020). Riesgos psicosociales del trabajo durante la pandemia: entre la proliferación de protocolos y la autonomía padecida. En: Neffa, J. C.; Kohen, J.A.; Henry, M.L.; Korinfeld, S.; Lualdi, C. y Padrón, R. (2020). *Pandemia y riesgos psicosociales en el trabajo. Una mirada interdisciplinaria y la experiencia sindical*. Rosario: Homo Sapiens.

Hochschild, A. R. (2003). *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.

Kessler, G. (Coord.). (2020). *Relevamiento del impacto social de las medidas del aislamiento dispuestas por el PEN*. Buenos Aires: Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Nación.

Laurell, C. A. (1993). La construcción teórico - metodológica de la investigación sobre salud de los trabajadores. En: Laurell, C. A. (Coord.*). Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. Washington: Organización Panamericana de la Salud (OPS).

Laurell, C. A. y Noriega, M. (1987). *Trabajo y salud en SICARTSA*. México: Publicado en co-edición por la Sección 271 del Sindicato Minero, Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM (SITUAM) y la Maestría en Medicina Social, UAM-X.

Montes Cató, J. S.; Drolas, M. A.; Luna Kelly, M.; Spinosa, L. A. A.; & Delfini, M. F. (2020a). Impacto del Covid-19 sobre el sector automotriz. Documento de Trabajo. Buenos Aires: CEIL del CONICET.

Montes Cató, J.; Palermo, H.; Spinosa, L.; & Ventrici, P. (2020b). La situación del empleo en Argentina durante el aislamiento preventivo y obligatorio por la pandemia Covid-19. Encuesta a delegados y delegadas sindicales. Buenos Aires: CEIL-CONICET.

Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. CABA: CEIL del CONICET; Corrientes: UNNE, Fac. de Cs, Económicas; La Plata: UNLP, Fac. de Cs. Económicas; Moreno: Universidad Nac. de Moreno; CABA: UMET- CITRA.

Neffa, J. C. (2020). Aportes para pensar la pospandemia Covid-19: innovaciones y nuevos procesos de trabajo. Moreno: UNM Editora.

Neffa, J. C. (2018). El marco teórico de la investigación. En Neffa, J. C. y Henry, M. L. ¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales en el trabajo en los establecimientos privados de salud. La Plata: Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Ciencias Económicas.

Neffa, J.C.; Korinfeld, S. y Henry, M. L. (Coord.). (2017). Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES. SECASFPI, Buenos Aires.

Noriega, M. (1993). Organización laboral, exigencias y enfermedad. En: Laurell, C. A. (Coord.). *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. Washington: Organización Panamericana de la Salud (OPS).

OIT (2020a). La Covid-19 y el mundo del trabajo. Estimaciones actualizadas y análisis. Quinta edición. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

OIT (2020b). Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la Covid-19. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Ortiz, Z.; Antonietti, L.; Capriati, A.; Ramos, S.; Romero, M.; Mariani, J.; Ortiz, F.; & Pecheny, M. M. (2020). Preocupaciones y demandas frente a Covid-19: encuesta al personal de salud. *Medicina*, (80), 1-9.

Picco, J.; González Dávila, E.; Wolff, S.; Gómez, V.; & Wolff, D. (2020). Aspectos psicosociales de la pandemia de Covid-19 en la población de Mendoza. *Revista Argentina de Medicina*, *8*(2), 96-100.

UNLP (2020). Los trabajadores y las trabajadoras de la salud en tiempos de pandemia (Covid-19). Relevamiento de la situación en La Plata, Berisso y Ensenada. Informe de Resultados. La Plata: Dirección de Redes Intersectoriales en Salud.

Wlosko, M. y Ros, C. (2017). Salud mental y subjetividad en despedidos y sobrevivientes. Un estudio cuanti-cualitativo del impacto psicosocial de las reestructuraciones laborales en Argentina. Ponencia presentada en el XXXI Congreso ALAST, 3-8 de diciembre, Montevideo.